

**PENGARUH PERILAKU INOVATIF TERHADAP KESUKSESAN KARIR
MELALUI SELF-EFFICACY PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
TANGSE KABUPATEN PIDIE**

SKRIPSI

Disusun untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH:

MUJIBUL QAINI
NPM : 1602120102



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 6 September 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUJIBUL QAINI
NPM : 1602120102

Dengan judul:

**PENGARUH PERILAKU INOVATIF TERHADAP KESUKSESAN KARIR MELALUI
SELF-EFFICACY PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TANGSE KABUPATEN PIDIE**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

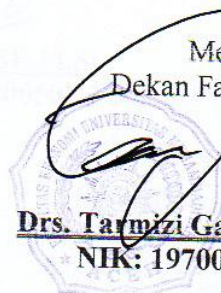
Pembimbing I

Dr. Erlinda, SE, M.Si
NIK. 19681230 200501 2 002

Pembimbing II

Zuraidah, SE, MM
NIK. 19770123 200807 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 6 September 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUJIBUL QAINI
NPM : 1602120102

Dengan judul:

**PENGARUH PERILAKU INOVATIF TERHADAP KESUKSESAN KARIR MELALUI
SELF-EFFICACY PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TANGSE KABUPATEN PIDIE**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 21 Agustus 2021

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris



Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota



Dr. Erlinda, SE, M.Si
NIK. 19681230 200501 2 002

Anggota



Zuraidah, SE, MM
NIK. 19770123 200807 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 6 September 2021

Yang Menyatakan



Mujibul Qaini
Mujibul Qaini

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Mujibul Qaini
NPM : 1602120102
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PERILAKU INOVATIF TERHADAP KESUKSESAN KARIR MELALUI SELF-EFFICACY PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TANGSE KABUPATEN PIDIE

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 6 September 2021

Yang Menyatakan,



Mujibul Qaini

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kesuksesan Karir Melalui Self-Efficacy Pegawai Pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie."**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

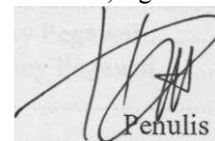
Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Dr. Erlinda, SE, M.Si selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Zuraidah, SE, MM selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Agustus 2021



Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Kesuksesan Karir	8
2.1.1.1 Pengertian Kesuksesan Karir	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesuksesan Karir	9
2.1.1.3 Inpadakator Kesuksesan Karir	10
2.1.2 Perilaku Inovatif.....	11
2.1.2.1 Pengertian Perilaku Inovatif.....	11
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku ..	13
2.1.2.3 Inpadakator Perilaku Inovatif.....	14
2.1.3. Self-Efficacy Pegawai	14
2.1.3.1 Pengertian Self-Efficacy Pegawai.....	14
2.1.3.2 Inpadakator Self-Efficacy Pegawai.....	16
2.2. Penelitian Sebelumnya	16
2.3. Kerangka Pemikiran.....	20
2.4. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1. Desain Penelitian	22
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	22
3.1.2. Jenis Penelitian	22
3.1.3. Horison Waktu.....	22
3.1.4. Unit Analisis	23
3.2. Teknik Pengumpulan Sampel.....	23
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	24
3.4. Definisi Operasional Variabel	24
3.5. Teknik Analisis Data	27
3.6. Pengujian Data	27
3.6.1. Pengujian Valipadatas	27
3.6.2. Pengujian Reliabilitas	28

3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	28
3.7. Pengujian Hipotesis	29
3.7.1. Uji F	29
3.7.2. Uji t	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	31
4.2. Karakteristik Responden	32
4.3. Hasil pengujian Data	34
4.4. Hasil Analisis Deskriptif	39
4.5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Pembahasan.....	44
4.6. Hasil Uji Mepadaasi	49
4.7. Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test	52
4.8. Pengujian Hipotesis	54
4.9. Implikasi Penelitian	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	57
5.2. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil-Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya	19
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Kuisioner	25
Tabel 3.2 Operasional dan Inpadakator Variabel.....	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	32
Tabel 4.2 Hasil Uji Valipadatas	34
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	35
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas)	37
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kesuksesan Karir.....	40
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Perilaku Inovatif	41
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel <i>Self-Efficacy</i> Pegawai	42
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kesuksesan Karir	44
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Sikap Konsumen.	45
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Pegawai terhadap Kesuksesan Karir	47
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kesuksesan Karir dengan <i>Self-Efficacy</i> Pegawai Sebagai Variabel Mepadaasi	48
Tabel 4.12 Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test.....	52
Tabel 4.13 Pengujian Hipotesis.....	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	22
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	37
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	39
Gambar 4.3. Model Persamaan Jalur	51
Gambar 4.4. Hasil Uji Screenshoot Sobel Test Online	53

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1.	Kuesioner	
Lampiran 2.	Tabulasi Data Kuesioner	
Lampiran 3.	Frequency Table identitas Responden	
Lampiran 4.	Frequency Table Kesuksesan Karir (Y)	
Lampiran 5.	Frequency Table Perilaku Inovatif (X)	
Lampiran 6.	Frequency Table <i>Self-Efficacy</i> Pegawai (Z)	
Lampiran 7.	Valipadatas dan Reliabilitas Kesuksesan Karir (Y)	
Lampiran 8.	Valipadatas dan Reliabilitas Perilaku Inovatif (X)	
Lampiran 9.	Valipadatas dan Reliabilitas <i>Self-Efficacy</i> Pegawai (Z)	
Lampiran 10.	Persamaan 1	
Lampiran 11.	Persamaan 2	
Lampiran 12.	Persamaan 3	
Lampiran 13.	Persamaan 4	

PENGARUH PERILAKU INOVATIF TERHADAP KESUKSESAN KARIR MELALUI *SELF-EFFICACY* PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TANGSE KABUPATEN PIDIE

MUJIBUL QAINI
NPM : 1602120102

Pembimbing I : Dr. Erlinda, SE, M.Si

Pembimbing II : Zuraidah, SE, MM

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kesuksesan Karir melalui *Self-Efficacy* Pegawai pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 32 responden. Data penelitian ini dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dengan dokumentasi. Pengolahan data ini dilakukan dengan cara menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Peralatan statistik yang dapat digunakan untuk menguji hubungan fungsional antar variabel dependen (variabel terikat) dengan variabel independen (variabel bebas) adalah analisis jalur (path analyzing) pada tingkat *Self-Efficacy* Pegawai 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap Kesuksesan Karir pada Karyawan Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie. Perilaku Inovatif berpengaruh secara langsung terhadap *Self-Efficacy* Pegawai pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie. *Self-Efficacy* Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kesuksesan Karir pada Karyawan Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie. Perilaku Inovatif berpengaruh signifikan terhadap Kesuksesan Karir pada Konsumen Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie melalui *Self-Efficacy* Pegawai sebagai variabel mediasi. Parsial karena pengaruh langsung Perilaku Inovatif terhadap Kesuksesan Karir lebih besar pada bawah pengaruh tidak langsung Perilaku Inovatif terhadap Kesuksesan Karir yang pada mediasi oleh *Self-Efficacy* Pegawai.

Kata Kunci: *Perilaku Inovatif, Self-Efficacy Pegawai dan Kesuksesan Karir*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktek menentukan aspek pegawai atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, meliputi perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie merupakan perangkat paling sentral dalam upaya pencapaian program pembangunan khususnya dalam bidang pelayanan publik. Apapun bentuk tujuan, misi dan program kerja yang akan dilaksanakan Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie untuk memenuhi kepentingan masyarakat sangat ditentukan oleh peran ASN Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie. Kegiatan ASN Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie akan terlibat diseluruh aktivitas pegawai mulai dari kegiatan perencanaan hingga terlaksananya administrasi pelayanan publik yang optimal. Melihat peran ASN dalam lingkungan kerja pemerintah, maka ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak hanya berkaitan dengan seleksi penerimaan pegawai dan administrasi penggajian semata, namun lebih dari itu perlu dilakukan pengembangan sesuai dengan kecakapan dan keahlian. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi

organisasi, pegawai memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi karena bertindak untuk pencapaian tujuan organisasi.

Kesuksesan karir merupakan nilai organisasi seperti untuk diri sendiri atau pegawai itu sendiri. pegawai bersedia untuk menambahkan usaha dan pengorbanan demi untuk kebaikan organisasi. Masalah organisasi juga merupakan masalah yang perlu dipikirkan oleh pegawai, oleh karena itu pegawai akan merasakan hubungan yang rapat antara dirinya dan organisasi. Pegawai akan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasinya, merasa terancam apabila organisasi atau institusinya itu menerima kecaman, dilanda permasalahan dan sebagainya. Pegawai berminat untuk merapatkan hubungan dengan orang-orang bertanggung jawab dalam organisasi, menjaga hubungan baik dalam pekerjaan, ingin dan berminat untuk kekal setia dalam organisasinya walaupun ditawarkan dengan berbagai alternatif yang menarik.

Perilaku inovatif dari pegawai dibutuhkan oleh setiap organisasi. Pegawai yang mempunyai perilaku inovatif, mereka dapat menciptakan atau mengkombinasikan ide-ide kreatif tersebut menjadi suatu hal yang baru dan mempunyai keberanian untuk mengembangkan ide tersebut pada organisasi. Perilaku inovatif sebagai pembaharuan yang disengaja, melakukan promosi, ada ide baru yang direalisasikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kelompok atau organisasinya. Dengan berani untuk berinovasi dan mengembangkan suatu ide yang kreatif menjadi suatu realitas yang baru, di satu sisi juga mempunyai keberanian untuk terlibat langsung mengambil resiko di saat ide tersebut terjadi kegagalan. Kegagalan yang dimaksud adalah hasil yang menjadi harapannya tidak sesuai dengan kenyataannya.

Seorang pegawai yang memiliki perilaku inovatif akan sangat kritis dan akan selalu mengusahakan apapun untuk memunculkan sesuatu yang baru dilingkungan sekitarnya agar lebih berguna dan mempunyai nilai tambah sehingga seorang yang berperilaku inovatif akan berusaha untuk berupaya memecahkan masalah dengan menggunakan cara yang lebih efektif dan efisien. Organisasi seharusnya lebih sering melibatkan para pegawai dalam berbagai kegiatan, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memberikan wadah bagi pendapat mereka atau ikut dalam pengambilan keputusan dan mengembangkan prestasi kerjanya agar pegawai yang dilibatkan akan lebih berkomitmen dalam pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya.

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai level kinerja terbaiknya dipengaruhi oleh *self efficacy* pegawai. Pegawai yang memiliki *Self efficacy* tinggi dapat menunjang kelancaran proses kerja dan hal ini berdampak signifikan terhadap kinerja jangka panjang serta dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Selain itu yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai adalah *self efficacy* pegawai. Kemampuan diri seseorang yang mempengaruhi cara berpikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana harus bertindak, individu yang memiliki kemampuan yang tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan.

Peningkatan efikasi diri kemungkinan akan mendorong tumbuhnya kepuasan kerja. Sehingga kepercayaan diri yang ada karena beban tanggung jawab yang harus diselesaikan. Mereka yang memiliki *self efficacy* rendah dengan mudah yakin bahwa usaha yang mereka lakukan dalam menghadapi tantangan yang sulit akan sia-sia, sehingga mereka cenderung untuk mengalami

gejala negatif dari stres. Sementara mereka yang memiliki *self efficacy* tinggi akan cenderung untuk melihat tantangan sebagai sesuatu yang dapat diatasi yang diberikan oleh kompetensi dan upaya yang cukup.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 19 April 2021 dengan 9 pegawai Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie dapat diketahui bahwa rendahnya perilaku inovatif pegawai dapat diukur dari kemampuan pegawai dalam ide inovasi kerja berdasarkan posisi kerja, kemudian kemampuan pegawai dalam meningkatkan semangat kerja untuk mencapai tujuan bersama serta keberanian pegawai Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie dalam mengambil resiko untuk menerapkan ide yang baru walaupun ada tantangan kerja.

Masalah lain yang teridentifikasi mengenai kesuksesan karir bahwa masih kurangnya pemahaman kerja pegawai berdasarkan tugas pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie yang telah disusun seperti penyelesaian tugas berdasarkan analisis jabatan, ketersediaan waktu, tingkat pendidikan pegawai, pengembangan karir dan penilaian kinerja. Lingkungan kerja serta sarana dan prasarana yang kurang memadai, sehingga dapat mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja dan juga berdampak pada kesuksesan karir pegawai Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.

Selain itu, permasalahan mengenai efikasi pegawai bahwa kurangnya pengembangan pegawai Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan efikasi pegawai dan perilaku inovatif. Penyebab lainnya yang dapat menurunkan efikasi pegawai yaitu rendahnya tingkat keyakinan pegawai dalam menghadapi tantangan kerja dalam menyelesaikan tugas serta keyakinan pegawai untuk memotivasikan diri sendiri

dalam pencapaian prestasi kerja. Pengembangan efikasi pegawai sangat penting bagi Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie dalam hal meningkatkan perilaku inovatif dan efikasi. Manfaat pengembangan pegawai Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie untuk individu selaku tenaga kerja, membantu individu selaku tenaga kerja dalam mengambil keputusan yang lebih baik dan pemecahan yang efektif. Melalui pengembangan SDM, perubahan motivasi dari pengakuan, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan diinternalisasikan dan dilaksanakan, membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan dan kepercayaan diri serta meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan perilaku inovatif dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah karya tulis dengan judul **“Pengaruh Perilaku inovatif terhadap Kesuksesan karir Yang Di Mediasi Oleh *Self-efficacy* pegawai pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie?
2. Bagaimana pengaruh perilaku inovatif terhadap *self-efficacy* pegawai pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie?
3. Bagaimana pengaruh *self-efficacy* pegawai terhadap kesuksesan karir pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie?

4. Bagaimana pengaruh *self-efficacy* pegawai memediasi perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh perilaku inovatif terhadap *self-efficacy* pegawai pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie
3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh *self-efficacy* pegawai terhadap kesuksesan karir pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.
4. Untuk menganalisis besarnya pengaruh *self-efficacy* pegawai memediasi perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian ini mengarah kepada aspek berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan dan dapat menjadi salah satu referensi dalam masalah perilaku inovatif, *self-efficacy* pegawai dan kesuksesan karir.
 - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan memperdalam serta memperkaya pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mempelajari ilmu pemasaran

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran dan masukan bagi Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas dan rumusan masalah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir yang di mediasi oleh *self-efficacy* pegawai pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie”.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1 Kesuksesan Karir

2.1.1.1 Pengertian Kesuksesan Karir

Karir adalah perjalanan kerja yang dilalui seseorang selama hidupnya. Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan seseorang (Ameliany, 2016:41). Karir adalah urutan pengalaman dan kegiatan yang terkait dengan pekerjaan yang menciptakan sikap dan perilaku tertentu pada diri seseorang (Widiartanto, 2016:8). kesuksesan karir adalah suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan karirnya (Muhajir, 2019:181).

Kesuksesan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai. Dalam praktek kesuksesan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan perencanaan karir seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2016:130) bahwa kesuksesan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Simamora (2016:289) proses kesuksesan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Kesuksesan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan. Kesuksesan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan pada SDM aparatur (PNS) melalui pembinaan karir dan penilaian sistem prestasi kerja.

Menurut Sunyoto (2018:184), kesuksesan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Salah satu dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah adanya kesempatan mengembangkan karirnya dalam bentuk peluang promosi. Kesuksesan karir seperti promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan kesuksesan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya, baik material misalnya; kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas, dan sebagainya, maupun non material misalnya; status sosial, perasaan bangga dan sebagainya (Pasaribu, 2016:5).

Menurut Rivai dan Sagala (2016:264), kesuksesan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya, hal-hal yang mendorong seseorang memilih kesuksesan karir sebagai wirausaha, dapat diketahui melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakangnya.

Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa kesuksesan karir adalah interaksi antara perencanaan karir individu dengan perencanaan manajemen organisasi. Kesuksesan karir yang dilakukan organisasi pada umumnya dimaksudkan untuk mengembangkan dan mendidik pegawai dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi terhadap pegawai kompeten. Oleh karena itu untuk memenuhi keinginan para pegawai tersebut, organisasi melakukan program kesuksesan karir secara efektif, sehingga pegawai tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dan meningkat.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesuksesan Karir

Konsep-konsep dasar kesuksesan karir menurut (Sihotang, 2016:163) yaitu:

1. Karir.
Karir merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang.
2. Jenjang karir.
Jenjang karir merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang.
3. Jalur karir
Jalur karir adalah pola pekerjaan yang berurutan yang membentuk karir seseorang.
4. Tujuan karir.
Tujuan karir merupakan posisi mendatang yang diupayakan pencapaiannya oleh seseorang sebagai bagian karirnya. Tujuan-tujuan ini berperan sebagai *benchmark* sepanjang jenjang karir seseorang.
5. Kesuksesan karir.
Kesuksesan karir terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya. Kesuksesan karir, sama halnya dengan perencanaan yang lain, akan memberi arah/orientasi terhadap apa yang akan dilakukan pegawai di masa depan terkait dengan apa yang akan dikerjakan dan penghargaan yang akan didapat.

2.1.1.3 Indikator Kesuksesan Karir

Menurut Handoko (2016:131) indikator kesuksesan karir adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja
Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan kesuksesan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.
2. Kesetiaan organisasional
Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap organisasi yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.
3. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh
Seorang pegawai yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.
4. Dukungan manajemen
Untuk mendorong program kesuksesan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

2.1.2 Perilaku Inovatif

2.1.2.1 Pengertian Perilaku Inovatif

Menurut Hadi dan Purta (2020:188) perilaku inovatif sebagai sebuah tindakan seorang individu yang mengarah pada kepentingan perusahaan, dimana didalamnya karyawan melakukan introduksi dan mengaplikasikan ide-ide baru mereka untuk menguntungkan perusahaan. Robbins (2017:47) mengemukakan inovasi sebagai proses pembaharuan, penemuan baru yang berupa ide-ide, cara atau yang lainnya. Perilaku inovatif tidak muncul dengan begitu saja tetapi perilaku inovatif saat bekerja akan muncul jika karyawan dihadapkan dengan tantangan dalam pekerjaannya dan mendapatkan kewenangan yang luas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Perusahaan diharapkan mampu membuka peluang atau memberikan wadah bagi setiap karyawan untuk menuangkan ide-ide baru mereka, sehingga dapat mendorong untuk mengembangkan perusahaan yang lebih baik dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Menurut Sumarni (2017:4) “perilaku inovatif diartikan sebagai kontribusi seorang individu dalam bekerja, yang melebihi persyaratan yang ditetapkan dan penghargaan atas keberhasilan kerja yang dijanjikan. Kontribusi tersebut seperti perilaku menolong sesama yang lain, kerelaan melakukan pekerjaan tambahan, menjunjung prosedur, dan aturan kerja tanpa menghiraukan permasalahan pribadi merupakan satu bentuk dari *prosocialbehaviour*, sebagai perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan suka memberipertolongan”

Menurut Wardani dan Suseno (2017:195) “perilaku inovatif dalam organisasi inilah yang kemudian dikenal juga dalam organisasi sebagai Perilaku inovatif, sedangkan orang yang menampilkan perilaku perilaku inovatif disebut

sebagai karyawan yang baik *good citizen*, Tetapi ketika perilaku-perilaku ini tidak muncul maka hal yang selanjutnya terjadi adalah kurangnya atau tidak adanya perilaku *extra-role* atau perilaku perilaku inovatif. Seperti halnya yang terjadi pada bintanga anggota Polisi Pariwisata”. Disini juga terjadi kasus rendahnya perilaku perilaku inovatif Seperti yang terdapat dalam wawancara awal beserta observasi bahwa terdapat beberapa anggota yang tidak membuat laporan tertulis setelah selesai melaksanakan patroli, atau tidak ikut dalam membuat laporan tertulis untuk kelompok karena setelah mengerjakan laporan tertulis miliknya setelah itu langsung pulang

Menurut Sumarni (2017:4) “Perilaku inovatif merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dia dapat disebut sebagai “anggota yang baik”. Karyawan yang baik *good citizen* cenderung menampilkan perilaku inovatif ini. Organisasi tidak akan berhasil atau tidak akan bertahan tanpa ada anggota yang bertindak sebagai ‘*good citizen*’. perilaku inovatif dipahami sebagai bentuk nyata kontribusi karyawan dan tidak semua orang menunjukkan hal ini. Karyawan yang menunjukkan perilaku inovatif yang tinggi mungkin mendapatkan *reward* berupa penilaian yang tinggi oleh *supervisor*, dari pada mereka yang menunjukkan tingkat perilaku inovatif yang rendah, alasan ini cukup menunjukkan pentingnya perilaku *extra-role* dalam organisasi”

Menurut Sumarni (2017:4) “Perilaku inovatif adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Secara umum, ada tiga komponen utama perilaku inovatif. Pertama, perilaku tersebut lebih dari ketentuan formal atau deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan. Kedua, tindakan tersebut tidak memerlukan latihan (bersifat alami),

dengan kata lain, orang melakukan tindakan tersebut dengan sukarela. Ketiga, tindakan tersebut tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi”.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku

Menurut Wardani dan Suseno (2017:195) “Tindakan-tindakan seperti yang terjadi di atas bertentangan dengan perilaku perilaku inovatif Perilaku inovatif dimana perilaku ini dapat membantu karyawan untuk mencapai tujuannya. Perilaku inovatif sendiri dapat meningkatkan kinerja pekerjaan *job performance* karena perilaku ini merupakan pelumas dari mesin sosial dalam organisasi, atau dengan kata lain perilaku ini akan memperlancar interaksi sosial pada masing-masing anggota organisasi, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. Perilaku inovatif adalah perilaku perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi/karyawan yang Sumarni (2017:4).:

1. “Tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya.
2. Bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan.
3. Merupakan perilaku- perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya”.

Menurut Wardani dan Suseno (2017:196), “Perilaku inovatif memiliki lima aspek yaitu:

1. *Altruism* (juga disebut perilaku menolong), menggambarkan perilaku menolong yang secara sengaja dilakukan secara spesifik oleh seseorang didalam sebuah organisasi yang berkaitan dengan tugas atau masalah.
2. *Conscientiousness*, berhubungan dengan ketepatan waktu, memiliki kehadiran lebih baik daripada aturan didalam suatu kelompok, dan bijaksana dalam mengikuti peraturan-peraturan perusahaan,
3. *Courtesy*, yaitu menjadi sadar dan hormat pada hak-hak orang lain.
4. *Sportmanship*, berhubungan dengan menghindari keluhan-keluhan, keluhan-keluhan kecil, menggosip, dan membesar-besarkan masalah yang tidak benar.
5. *Civic virtue*, adalah partisipasi yang bertanggungjawab pada kehidupan politikdi dalam organisasi”.

Perilaku inovatif dilihat secara luas sebagai faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Organ menyebutkan lima aspek perilaku inovatif menurut Roby (2017:3), “yaitu:

- a) *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
- b) *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsifungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
- c) *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum.
- d) *Courtesy*, adalah perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
- e) *Sportmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel”.

2.1.2.3 Indikator Perilaku inovatif

Perilaku inovatif sebagai sebuah tindakan seorang individu yang mengarah pada kepentingan perusahaan, dimana didalamnya karyawan melakukan introduksi dan mengaplikasikan ide-ide baru mereka untuk menguntungkan perusahaan. Menurut Hadi dan Purta (2020:188), ada empat indikator perilaku inovatif kerja yaitu:

1. *Idea exploration* (eksporasi ide). Karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah;
2. *Idea generation* (ide generasi). Karyawan mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk proses baru;
3. *Idea championing* (memperjuangkan ide). Karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya; dan
4. *Idea implementation* (implementasi ide). Karyawan mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan.

2.1.3 Self-Efficacy Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Self-Efficacy Pegawai

Teori *self efficacy* merupakan cabang dari *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Albert Bandura (juga bisa dikenal dengan *Social Learning*

Theory). Menurut Bandura, teori kognitif sosial menyoroti pertemuan yang kebetulan (*chance encounters*) dan kejadian tak terduga (*fortuitous events*) meskipun pertemuan dan peristiwa tersebut tidak serta merta mengubah jalan hidup manusia. Menurut King (2017: 153) menyatakan bahwa “efikasi diri terkait dengan sejumlah perkembangan positif dalam kehidupan seseorang”. Friedman dan Schustack (2017: 283) menambahkan bahwa “*self-efficacy* yang positif adalah keyakinan untuk mampu melakukan perilaku yang dimaksud. Tanpa *self-efficacy* (keyakinan tertentu yang sangat situasional), orang bahkan dengan melakukan suatu perilaku”. Efikasi diri menentukan apakah seseorang akan menunjukkan perilaku tertentu, sekuat apa orang tersebut dapat bertahan saat menghadapi kegagalan atau kesulitan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dalam suatu tugas tertentu mempengaruhi perilaku di masa depan.

Menurut Alwisol (2018:287), “efikasi diri adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan”. Efikasi diri berbeda dengan cita-cita karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedangkan efikasi menggambarkan penilaian kemampuan diri. Menurut Friedman dan Schustack (2017:284), “efikasi diri juga dapat dipandang sebagai sesuatu yang muncul dari interaksi struktur pengetahuan (apa yang diketahui orang tentang dirinya dan dunia) dan proses penilaian dimana seseorang terus menerus mengevaluasi situasinya”.

Menurut Hidayat (2017:157) “efikasi diri memengaruhi orang untuk membuat pilihan-pilihan. Apapun faktor yang mempengaruhi sebuah perilaku, pada dasarnya berakar pada keyakinan bahwa mereka memiliki keyakinan untuk

dapat mencapai target yang diharapkan”. Efikasi diri diukur dengan skala *self-efficacy* yang dikemukakan (Sarwoko, 2017:130). Indikator dalam pengukuran efikasi diri yaitu kepercayaan diri akan kemampuan mengelola usaha dan kepemimpinan dalam memulai usaha. Indikator ini juga digunakan dalam penelitian Wijaya (2017:7).

Menurut Bandura (2017:72-73) *self efficacy* atau efikasi diri: Sebagai bagian dari sikap kepribadian, yaitu yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi sangat yakin dalam kemampuan kinerjanya.

2.1.3.2 Indikator Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan berbagai hasil positif (Narendra, 2017:3) dan Indikator yang digunakan untuk mengukur efikasi diri dalam penelitian ini menggunakan indikator, yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu
2. Yakin dapat memotivasi diri sendiri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun
4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan
5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas atau sempit (spesifik)

2.2. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Hadi dan Putra (2020) dengan judul Pengaruh Perilaku inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kesuksesan Karir. Setelah pengolahan data melalui analisis regresi dengan

menggunakan SPSS 24 for windows, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kesuksesan Karir, dan keterlibatan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kesuksesan Karir.

Penelitian yang dilakukan oleh Ninggrum (2020) dengan judul Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kesuksesan Karir Melalui *Self-efficacy* Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya. Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku inovatif maka akan meningkatkan kesuksesan karir karyawan. Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku inovatif maka akan semakin tinggi pula *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir.

Kistiyanto (2020) dengan judul Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karir melalui adaptabilitas karir. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepribadian proaktif tidak berpengaruh terhadap kesuksesan karir; kepribadian proaktif berpengaruh signifikan positif terhadap adaptabilitas karir; adaptabilitas memiliki efek positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir; selain itu, kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kesuksesan karir melalui adaptabilitas karir.

Mahendra (2017) dengan judul Pengaruh Komitmen Karir Dan Motivasi Karir Terhadap Kesuksesan Karir Subjektif Karyawan Pada PT Bank BTN Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada career commitment terhadap subjective career success karyawan Bank Tabungan Negara Tbk. Selanjutnya, terdapat pengaruh yang signifikan pada career motivation

terhadap subjective career success karyawan Bank Tabungan Negara Tbk. Terakhir, secara bersama career commitment dan career motivation berpengaruh yang signifikan terhadap career success subjective karyawan Bank Tabungan Negara Tbk.

Adapun matrik penelitian sebelumnya, sebagai pendukung penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2.1.
Hasil-Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya

No.	Judul dan Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Perilaku inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Hadi dan Putra, 2020)	Penelitian asosiatif	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kesuksesan Karir, dan keterlibatan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kesuksesan Karir.	- Variabel perilaku inovatif, dan kesuksesan karir - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel keterlibatan kerja - Lokasi penelitian - Populasi dan sampel
2.	Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kesuksesan Karir Melalui <i>Self-efficacy</i> Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya (Ningrum, 2020)	Penelitian asosiatif	Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir. Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>self-efficacy</i> . <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir.	- Variabel perilaku inovatif dan <i>Self-efficacy</i> pegawai serta kesuksesan karir - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Lokasi penelitian - Populasi dan sampel - Variabel satisfaction

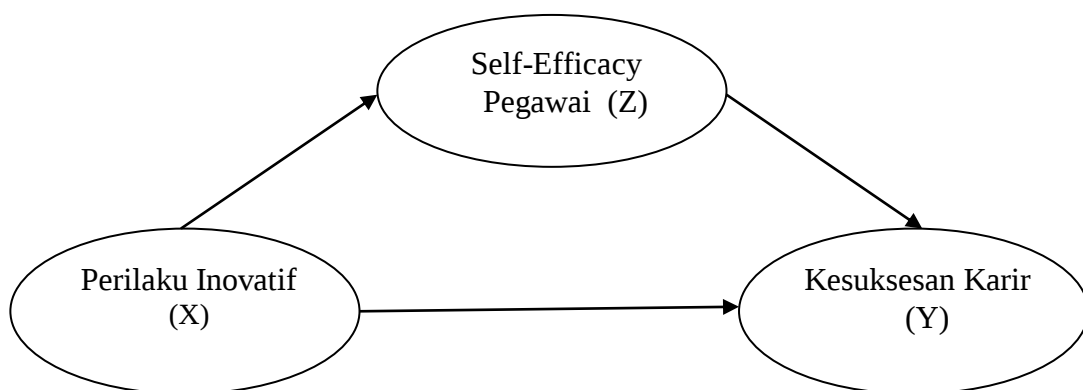
3	Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karir melalui adaptabilitas karir (Kistiyanto, 2020)	Penelitian asosiatif	Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepribadian proaktif tidak berpengaruh terhadap kesuksesan karir; kepribadian proaktif berpengaruh signifikan positif terhadap adaptabilitas karir; adaptabilitas memiliki efek positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir; selain itu, kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kesuksesan karir melalui adaptabilitas karir.	– Variabel kesuksesan karir – Lokasi penelitian – Populasi dan sampel	– Variabel kepribadian proaktif dan adaptabilitas karir – Teknik pengumpulan data – Teknik analisis data
4	Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang) (Tukijan, 2019)	Penelitian asosiatif	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif kepuasan kerja, perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil uji sobel menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.	– Variabel perilaku inovatif – Lokasi penelitian – Populasi dan sampel	– Variabel kreativitas dan kinerja karyawan – Teknik pengumpulan data – Teknik analisis data
5	Pengaruh Komitmen Karir Dan Motivasi Karir Terhadap Kesuksesan Karir Subjektif Karyawan Pada PT Bank BTN Bekasi (Mahendra, 2017)	Penelitian asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada career commitment terhadap subjective career success karyawan Bank Tabungan Negara Tbk. Selanjutnya, terdapat pengaruh yang signifikan pada career motivation terhadap subjective career success karyawan Bank Tabungan Negara Tbk. Terakhir, secara bersama career commitment dan career motivation berpengaruh yang signifikan terhadap career success subjective karyawan Bank Tabungan Negara Tbk.	– Variabel kesuksesan karir – Lokasi penelitian – Populasi dan sampel	– Variabel komitmen karir dan motivasi – Teknik pengumpulan data – Teknik analisis data

2.3. Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir (Sugiyono, 2018:92) mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber: Berdasarkan Penelitian sebelumnya (Ninggrum, 2020) dan dikembangkan oleh peneliti (2021)

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga perilaku inovatif berpengaruh terhadap kesuksesan karir pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie

H2 : Diduga perilaku inovatif berpengaruh terhadap *self-efficacy* pegawai pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie

H3 : Diduga *self-efficacy* pegawai berpengaruh terhadap kesuksesan karir pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.

H4 : Diduga *self-efficacy* pegawai memediasi pengaruh perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie yang beralamat di Gampong Tangse Kecamatan Tangse, Kabupaten Pidie, Aceh 24165. Yang menjadi objek penelitian ini adalah yang berhubungan dengan perilaku inovatif terhadap *self-efficacy* pegawai dan dampaknya pada kesuksesan karir.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian kuantitatif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *one shot study*. Desain penelitian ini adalah desain *one shot study*, jenis *one-shot*

study dimaksudkan untuk menunjukkan kekuatan pengukuran dan nilai ilmiah suatu desain penelitian dimana data dikumpulkan sekaligus yaitu dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret 2021 sampai dengan selesai.

3.1.4. Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu pegawai Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang dikenakan dalam penelitian. Sugiyono (2018:80-81) mengemukakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie yaitu sebanyak 32 orang. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini

merupakan penelitian populasi (sensus). Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2018:62) istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 pegawai Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi pustaka, dimaksudkan untuk mendapatkan kajian dasar teoritis yang relevan dengan masalah yang diteliti.
2. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan didalamnya untuk dijawab oleh responden.

3. Wawancara yaitu mengadakan *self-efficacy* pegawai langsung dalam bentuk tanya jawab dengan pihak-pihak terkait.

3.4. Definisi Operasionalisasi Variabel

Berikut ini dikemukakan operasional masing-masing variabel dari variabel perilaku inovatif, *self-efficacy* pegawai dan kesuksesan karir. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3.1
Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Kuis
Dependen Variabel						
1.	Kesuksesan karir (Y)	Suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. (Handoko: 2016:131)	• Kemampuan kerja • Kesetiaan organisasi • Kesempatan untuk maju • Dukungan manajemen	1-5	Likert	A1-A4
Independen Variabel						
2.	Perilaku inovatif (X)	Perilaku inovatif sebagai sebuah tindakan seorang individu yang mengarah pada kepentingan organisasi, dimana didalamnya karyawan melakukan introduksi dan mengaplikasikan ide-ide baru mereka untuk menguntungkan organisasi. (Hadi dan Purta, 2020:188),	• <i>Idea exploration</i> (eksplorasi ide) • <i>Idea generation</i> (ide generasi) • <i>Idea championing</i> (memperjuangkan ide) • <i>Idea implementation</i> (implementasi ide)	1-5	Likert	B1-B4
Mediasi Variabel						
3.	<i>Self-efficacy</i> pegawai (Z)	Efikasi diri merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan berbagai hasil positif (Narendra, 2017:3	• Yakin dapat menyelesaikan tugas • Yakin dapat memotivasi • Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras • Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan • Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas atau sempit	1-5	Likert	C1-C5

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert dari satu sampai lima instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti. Jumlah instrumen tergantung pada jumlah variabel. Setiap instrumen akan mempunyai skala. Untuk dapat mengkuantitatifkan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang telah dijawab oleh para responden. Sementara itu butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda, di mana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor dengan menggunakan sistem *Skala Likert*. Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Kuisisioner

No.	Keterangan	Score
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber: Arikunto (2019:45)

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Pada penelitian ini, kuesioner diisi oleh responden yang mewakili dari Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie. Terlebih dahulu dikonsultasikan kepada responden sebelum kuesioner disebarkan untuk mengetahui apakah kalimat-kalimat dalam kuesioner cukup dimengerti.

3.5. Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan suatu metode yang digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu

variabel yang dihipotesiskan sebagai penyebab terhadap variabel yang diperlakukan sebagai akibat. Koefisien jalur diperoleh dari koefisien regresi yang telah dibakukan atau disebut *Standardized coefficients*.

Persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur 1 adalah:

$$Z = \rho_{zx} X + e_1$$

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_2$$

dimana: Z = *Self-efficacy* pegawai

Y = Kesuksesan karir

X = perilaku inovatif

ρ = Koefisien jalur

e_1, e_2 = *Structural error*

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai alphanya lebih besar dari 0,60 (Malhotra, 2018).

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas

Menurut Hair (2018:52) pengujian normalitas ini dilakukan untuk mengetahui distribusi normal terhadap masing-masing variabel indenpenden, dependen atau kedua variabel. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *probabilitas Kolmogorov Smirnov* $Z > 0,05$.

3.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Hair (2018:102) menjelaskan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel indenpenden. Apabila variabel indenpenden memiliki angka VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih kecil dari 10, dan nilai torelansi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki Multikolinearitas atau sebaliknya.

3.6.3.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2018:63) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dan Uji t adalah sebagai berikut;

3.7.1 Uji Secara Simultan (Uji-F)

Untuk menguji hasil regresi terhadap hipotesis secara keseluruhan dilakukan uji statistik F, pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 5\%$) dengan perumusan hipotesis sebagai berikut, (Umar, 2018 : 34).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : R=0$: Artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

$H_0 : R \neq 0$: Artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

4.7.2 Uji Secara Parsial (uji-t)

Sedangkan untuk menguji secara parsial (masing-masing) variabel digunakan uji-t pada tingkat keyakinan (*Convidence Likert* 95%) atau tingkat kesalahannya (α) sebesar 0,05, (Umar, 2018 : 34).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_i=0$: Artinya seluruh variabel independen X_i secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

$H_0 : b_i \neq 0$: Artinya seluruh variabel independen X_i secara parsial berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_a diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pidie adalah salah satu kabupaten di provinsi Aceh, Indonesia. Pusat pemerintahan kabupaten ini berada di Sigli, kabupaten ini merupakan kabupaten dengan jumlah penduduk terbesar ke 2 di provinsi aceh setelah kabupaten aceh utara. Dua pertiga masyarakat kabupaten ini ada di perantauan, buat masyarakat wilayah ini merantau adalah sebuah kebiasaan yang turun temurun untuk melatih kemandirian dan keterampilan. Masyarakat wilayah ini mendominasi pasar-pasar di berbagai wilayah di provinsi Aceh dan sebagian ke provinsi sumatera utara dan negara tetangga malaysia. Selain itu, wilayah ini juga terkenal sebagai daerah asal tokoh-tokoh terkenal Aceh. Pidie sebelumnya adalah kerajaan Pedir yang berbeda dengan Aceh, sehingga sampai sekarang Pidie tidak disebut sebagai Aceh Pidie, melainkan kabupaten Pidie saja. Ketika terjadi konfrontasi dengan Portugal, maka kerajaan Pedir menggabungkan diri dengan Kerajaan Aceh untuk melawan Penjajah Portugis.

Tangse adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Pidie, Aceh, Indonesia. Jumlah Penduduk sekitar 25000 jiwa yang mendiami 28 desa. Tangse berada di atas ketinggian 600-1200 mdpl. Iklim yang sejuk dengan curah hujan yang tinggi kualitas tanaman terbaik karena memiliki tanah yang subur. Memiliki hasil tambang seperti emas, biji besi dll. Di era 1970-an, wilayah ini merupakan daerah paling makmur di Aceh, dengan kopi robusta, liberika, padi (beras cantik manis) yang sangat legit, durian yang manis

dan hortikultura lainnya. Tangse juga mempunyai beberapa tempat wisata yang sangat unik seperti Air Terjun tepi jalan, Pemandian Air Panas, dll.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian.

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. < 25 Tahun	1	3,1
	b. 26-31 Tahun	4	12,5
	c. 32-37 Tahun	9	28,1
	d. 38-43 Tahun	10	31,3
	e. 44-50 Tahun	4	12,5
	f. >51 Tahun	4	12,5
Total		32	100,0
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	20	62,5
	b. Wanita	12	37,5
Total		32	100,0
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	6	18,8
	b. Menikah	26	81,3
Total		32	100,0
4.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	2	6,3
	b. Diploma	11	34,4
	c. Sarjana	16	50,0
	d. Pasca Sarjana	3	9,4
Total		32	100,0

Lanjutan Tabel IV.1

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
5.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	a. Rp 2.600.000-Rp 4.000.000	5	15,6
	b. Rp 4.100.000-Rp 5.500.000	19	59,4
	c. > Rp 5.500.000	8	25,0
Total		32	100,0
6	Lama Bekerja		
	a. < 5 Tahun	1	3,1
	b. 5-10 Tahun	5	15,6
	c. 11-15 Tahun	9	28,1
	d. 16-20 Tahun	10	31,3
	e. > 20 Tahun	7	21,9
Total		32	100,0

Sumber: Data diolah, 2021

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia dibawah 25 tahun yaitu sebanyak 1 responden atau 3,1%, yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 4 responden atau 12,5%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau 28,1%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu sebanyak 10 responden atau 31,3%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 4 responden atau 12,5% dan yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 4 responden atau 12,5%

Dari Tabel IV.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 20 responden atau 62,5% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 12 responden atau 37,5%.

Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 6 responden atau 18,8% dan yang sudah menikah sebanyak 26 responden atau 81,3%

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 2 responden atau 6,3%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 11 responden atau 34,4%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 16 responden atau 50% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 3 responden atau 9,4%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 responden atau 15,6% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 2.600.000-Rp 4.000.000, sebanyak 19 responden atau 59,4% dengan pendapatan sebesar Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 8 responden atau 25% dengan pendapatan di atas Rp 5.500.000.

4.3 Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 22. Untuk mengetahui hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel IV.2 berikut:

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=32)	Ket
1	B1	Y	0,431	0,349	Valid
2	B2		0,771	0,349	Valid
3	B3		0,696	0,349	Valid
4	B4		0,680	0,349	Valid
5	A1	X	0,551	0,349	Valid
6	A2		0,737	0,349	Valid
7	A3		0,850	0,349	Valid
8	A4		0,635	0,349	Valid
9	C1	Z	0,622	0,349	Valid
10	C2		0,563	0,349	Valid
11	C3		0,719	0,349	Valid
12	C4		0,459	0,349	Valid
13	C5		0,617	0,349	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,349 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang

kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel IV.3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kesuksesan karir (Y)	4	0,800	Handal
2.	Perilaku inovatif (X)	4	0,839	Handal
5.	<i>Self-efficacy</i> pegawai (Z)	5	0,807	Handal

Sumber : data diolah 2021

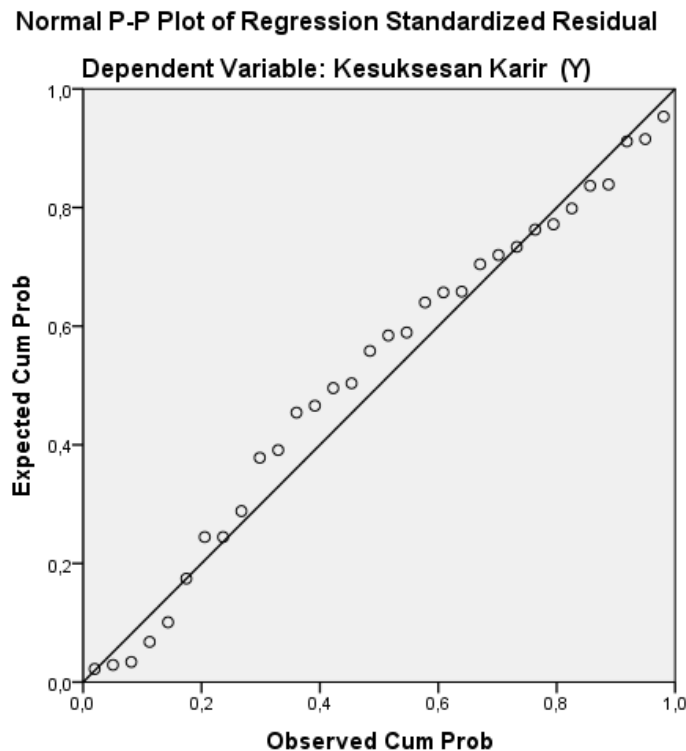
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik (Malhotra, 2016:268)”.

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kesuksesan karir, Perilaku inovatif, *Self-efficacy* pegawai adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 sebagai berikut:

Gambar IV.1**Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independent (Malhotra, 2016:268)”..

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel IV.4:

Tabel IV.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Perilaku inovatif	0,952	1,051	Non Multikolinieritas
<i>Self-efficacy</i> pegawai	0,952	1,051	Non Multikolinieritas

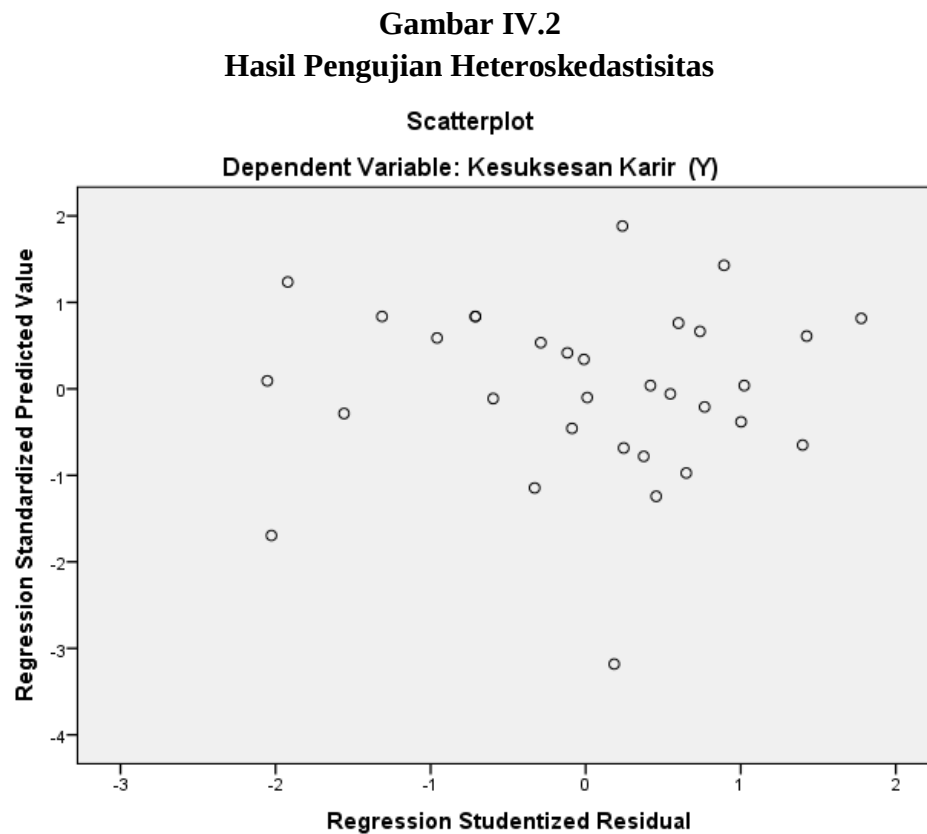
Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independent (Malhotra, 2016:268)”. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain.. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian

heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2:



Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (Malhotra, 2016:268)".

4.4 Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel perilaku inovatif (X) dan variabel *self-efficacy* pegawai (Z), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kesuksesan karir.

4.4.1 Variabel Kesuksesan karir

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel kesuksesan karir dapat dilihat pada Tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kesuksesan karir

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden memiliki kemampuan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas	0	0	1	3,1	3	9,4	21	65,6	7	21,9	4,06
2	Kesetiaan pada organisasi merupakan tanggung jawab responden	1	3,1	3	9,4	4	12,5	17	53,1	7	21,9	3,81
3	Pimpinan memberikan dukungan dan kesempatan untuk maju kepada responden	1	3,1	2	6,3	4	12,5	18	56,3	7	21,9	3,88
4	Dukungan manajemen merupakan salah satu peningkatan karir responden	1	3,1	4	12,5	10	31,3	13	40,6	4	12,5	3,47
Rerata												3,80

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.7 di atas dapat dijelaskan bahwa indikator pertama yaitu responden memiliki kemampuan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,06 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Kesetiaan pada organisasi merupakan tanggung jawab responden diperoleh nilai rata-rata sebesar

3,81 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Pimpinan memberikan dukungan dan kesempatan untuk maju kepada responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dukungan manajemen merupakan salah satu peningkatan karir responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,47 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel kesuksesan karir sebesar 3,80 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert pada satuan angka 4.

4.4.1 Variabel Perilaku Inovatif

Penjelasan responden tentang variabel perilaku inovatif dapat dilihat pada Tabel IV.6 sebagai berikut:

Tabel IV.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Perilaku Inovatif

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden mampu mengeksplorasi dan memanfaatkan kesempatan kerja yang baik	0	0	3	9,4	11	34,4	14	43,8	4	12,5	3,59
2	Responden mampu mengembangkan ide inovasi kerja yang sesuai dengan posisi kerja	0	0	0	0	8	25,0	19	59,4	5	15,6	3,91
3	Responden mampu meningkatkan semangat kerja rekan kerja responden dalam mencapai tujuan bersama	1	3,1	3	9,4	11	34,4	11	34,4	6	18,8	3,56

Lanjutan Tabel IV.6

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Responden berani mengambil resiko untuk menerapkan ide yang baru walaupun ada tantangan kerja	1	3,1	5	15,6	6	18,8	17	53,1	3	9,4	3,50
Rerata												3,64

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.6 di atas dapat dijelaskan bahwa indikator pertama yaitu responden mampu mengeksplorasi dan memanfaatkan kesempatan kerja yang baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,59 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden mampu mengembangkan ide inovasi kerja yang sesuai dengan posisi kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden mampu meningkatkan semangat kerja rekan kerja responden dalam mencapai tujuan bersama diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,56 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden berani mengambil resiko untuk menerapkan ide yang baru walaupun ada tantangan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,50 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel perilaku inovatif sebesar 3,64 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert pada satuan angka 4.

4.4.2 Variabel *Self-Efficacy* Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai *self-efficacy* pegawai dapat dilihat pada Tabel IV.7 sebagai berikut:

Tabel IV.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Self-Efficacy* Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik	2	6,3	2	6,3	3	9,4	17	53,1	8	25,0	3,84
2	Responden yakin dapat memotivasi responden sendiri dalam meningkatkan prestasi kerja	2	6,3	2	6,3	6	18,8	17	53,1	5	15,6	3,66
3	Responden yakin bahwa responden mampu menghadapi tantangan dalam menyelesaikan tugas	1	3,1	3	9,4	5	15,6	18	56,3	5	15,6	3,72
4	Responden yakin bahwa responden tidak mudah menyerah dalam meningkatkan prestasi kerja	1	3,1	2	6,3	3	9,4	17	53,1	9	28,1	3,97
5	Responden yakin bahwa responden dapat menyelesaikan tugas dengan ruang lingkup yang lebih luas	1	3,1	2	6,3	4	12,5	18	56,3	7	21,9	3,88
Rerata												3,81

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.7 di atas dapat dijelaskan bahwa indikator pertama yaitu responden yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,84 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden yakin dapat

memotivasi responden sendiri dalam meningkatkan prestasi kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,66 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden yakin bahwa responden mampu menghadapi tantangan dalam menyelesaikan tugas diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,72 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden yakin bahwa responden tidak mudah menyerah dalam meningkatkan prestasi kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,97 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden yakin bahwa responden dapat menyelesaikan tugas dengan ruang lingkup yang lebih luas diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel *self-efficacy* pegawai sebesar 3,81 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert pada satuan angka 4.

4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh perilaku inovatif terhadap *self-efficacy* pegawai dengan kesuksesan karir Sebagai Variabel Mediasi Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie, dilakukan analisis regresi untuk mengetahui hubungan linear antar variabel. Analisis regresi menggunakan 3 variabel yaitu perilaku inovatif (X), Kesuksesan karir (Y) dengan *self-efficacy* pegawai (Z) sebagai variabel mediasi. Satu variabel akan mempengaruhi variabel lainnya sebagai jalur hubungan antar variabel. Pengaruh antar variabel dari output SPSS dapat dilihat pada beberapa tabel berikut :

Tabel IV.8
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Perilaku inovatif Terhadap Kesuksesan karir

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	2,557	,630		4,058	0,00
Perilaku inovatif	0,343	,110	0,446	3,118	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,446				
R Square	0,319				
F Hitung	6,201				
Sig	0,000				

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx} X + e_1$$

$$Y = 0,446X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh perilaku inovatif sebesar = 0,446 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada perilaku inovatif maka akan dapat meningkatkan pula kesuksesan karir pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie sebesar 0,446. Dengan demikian, jika Perilaku inovatif ditingkatkan maka kesuksesan karir pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie akan meningkat pula.
2. Koefisien korelasi R = 0,446 menjelaskan terdapat hubungan positif antara perilaku inovatif (X) terhadap kesuksesan karir (Y) Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie dengan keeratan 44,6%. Hubungan tersebut tergolong sedang atau cukup kuat.

3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,319$ menjelaskan peran variabel perilaku inovatif dalam meningkatkan kesuksesan karir pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie 13,9%, artinya terdapat nilai residu 68,1% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan kesuksesan karir pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.

Hasil Analisis Regresi pengaruh perilaku inovatif terhadap *self-efficacy* pegawai dapat dilihat pada Tabel IV.9 berikut:

Tabel IV.9
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Perilaku inovatif Terhadap *Self-efficacy* pegawai

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1,957	0,608		3,221	0,003
Perilaku inovatif	0,471	0,157	0,480	2,999	0,005
Koefisien korelasi [R]	0,480				
R Square	0,231				
F Hitung	8,994				
Sig	0,005				

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Z = \rho_{zx} X + e_2$$

$$Z = 0,480X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh perilaku inovatif sebesar $= 0,480$ menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada perilaku inovatif maka akan dapat meningkatkan pula *self-efficacy* pegawai Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie sebesar 0,480. Dengan demikian, jika perilaku inovatif ditingkatkan maka *self-efficacy* pegawai Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie akan meningkat pula.
2. Koefisien korelasi $R = 0,480$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara perilaku inovatif (X) terhadap *self-efficacy* pegawai (Z) Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie dengan keeratan 48%. Hubungan tersebut tergolong sedang atau cukup kuat.
3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,231$ menjelaskan peran variabel perilaku inovatif dalam meningkatkan *self-efficacy* pegawai Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie 23,1%, artinya terdapat nilai residu 76,9% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan *self-efficacy* pegawai Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie. Hasil Analisis regresi pengaruh *self-efficacy* pegawai terhadap kesuksesan karir dapat dilihat pada Tabel IV.10 berikut:

Tabel IV.10
Hasil Analisis Regresi Pengaruh *Self-Efficacy* Pegawai Terhadap Kesuksesan Karir

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	0,890	,408		2,181	0,037
<i>Self-efficacy</i> pegawai	0,764	,105	0,779	7,273	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,779				
R Square	0,638				
F Hitung	52,889				
Sig	0,000				

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yz} Z + e_3$$

$$Y = 0,779X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh *self-efficacy* pegawai sebesar = 0,779 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada *self-efficacy* pegawai maka akan dapat meningkatkan pula kesuksesan karir pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie sebesar 0,779. Dengan demikian, jika *self-efficacy* pegawai ditingkatkan maka kesuksesan karir pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie akan meningkat pula.
2. Koefisien korelasi R = 0,779 menjelaskan terdapat hubungan positif antara *self-efficacy* pegawai (Y) terhadap kesuksesan karir (Z) Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie dengan keeratan 77,9%. Hubungan tersebut tergolong kuat.

3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,638$ menjelaskan peran variabel *self-efficacy* pegawai dalam meningkatkan kesuksesan karir pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie 63,8%, artinya terdapat nilai residu 36,2% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan kesuksesan karir pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.

Tabel IV.11
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Perilaku inovatif Terhadap Kesuksesan karir Melalui *Self-efficacy* pegawai

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	0,388	0,503		0,771	0,001
<i>Self-efficacy</i> pegawai (Z)	0,727	0,105	0,760	6,932	0,000
Perilaku inovatif (X)	0,177	0,109	0,179	1,633	0,113
Koefisien korelasi	0,818				
Adjusted R Square	0,646				
F Hitung	29,252				
Sig	0,000				

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_4$$

$$Y = 0,179X + 0,760Z$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien Regresi beta pengaruh *self-efficacy* pegawai sebesar = 0,760 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada *self-efficacy* pegawai maka akan dapat meningkatkan pula kesuksesan karir pada Kantor Camat

Tangse Kabupaten Pidie sebesar 0,760. Maka, dengan meningkatnya *self-efficacy* pegawai akan meningkatkan pula kesuksesan karir pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.

2. Koefisien Regresi beta pengaruh perilaku inovatif sebesar = 0,179 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada perilaku inovatif maka akan dapat meningkatkan pula perilaku inovatif Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie sebesar 0,179. Maka, dengan meningkatnya *self-efficacy* pegawai akan meningkatkan pula kesuksesan karir pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.
3. Koefisien Korelasi $R = 0,818$ menjelaskan hubungan positif perilaku inovatif dan *self-efficacy* pegawai (Z) terhadap kesuksesan karir (Y) Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie, dengan keeratan hubungan 81,8%. Hubungan tersebut dinyatakan sangat kuat.
4. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2) = 0,646 Peran variabel perilaku inovatif (X) bersama-sama dengan variabel *self-efficacy* pegawai (Z) dalam meningkatkan kesuksesan karir (Y) Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie sebesar 47,6%. Sedangkan sisanya sebesar 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

4.6 Hasil Uji Mediasi

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh A terhadap B melalui M. Dalam hal ini variabel M merupakan mediator hubungan dari A ke B. Untuk menguji seberapa besar peran

variabel M memediasi pengaruh A terhadap B digunakan uji sobel test. Dimana sobel test menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 S_a^2) + (a^2 S_b^2)}}$$

Dimana :

a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SE_a = Standard error of estimation dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

SE_b = Standard error of estimation dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,957	,608		3,221	,003
	Perilaku inovatif (X)	,471	,157	,480	2,999	,005

a. Dependent Variable: Self-efficacy pegawai (Z)

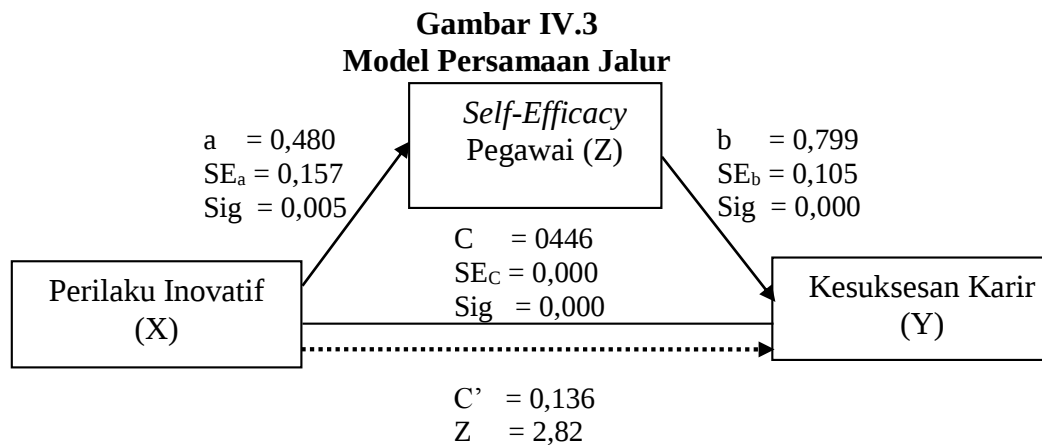
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,388	,503		,771	,447
	Self-efficacy pegawai (Z)	,727	,105	,760	6,932	,000
	Perilaku inovatif (X)	,177	,109	,179	1,633	,113

a. Dependent Variable: Kesuksesan karir (Y)

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi perilaku inovatif terhadap *self-efficacy* pegawai sebesar 0,480 dengan standar eror 0,157. Kemudian untuk *self-efficacy* pegawai mendapatkan nilai 0,760 dengan standar eror

0,103 dan nilai signifikan 0,000. Sehingga perilaku inovatif signifikan berpengaruh langsung terhadap *self-efficacy* pegawai demikian juga *self-efficacy* pegawai signifikan berpengaruh langsung terhadap kesuksesan karir. Berdasarkan beberapa model persamaan regresi tersebut, maka dapat dibentuk diagram model persamaan jalur yang menjelaskan hubungan langsung maupun tidak langsung.



Model di atas merupakan model yang terbentuk dari hasil regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel *self-efficacy* pegawai sebagai mediatornya. Nilai z dari sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel test. Hasil perhitungan nilai z dari test adalah:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 S_a^2) + (a^2 S_b^2)}}$$

$$Z = \frac{0,480 \times 0,779}{\sqrt{(0,779^2 \times 0,157^2) + (0,480^2 \times 0,105^2)}}$$

$$Z = \frac{0,37392}{\sqrt{(0,606941 \times 0,024649) + (0,2304 \times 0,011025)}}$$

$$Z = \frac{0,37392}{\sqrt{0,01496048871 + 0,00254016}}$$

$$Z = \frac{0,37392}{\sqrt{0,01750064871}}$$

$$Z = \frac{0,37392}{0,132290017}$$

$$Z = 2,82671620$$

4.7 Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test

Berikut hasil dari analisis jalur berdasarkan hasil regresi dua tahap sebelumnya juga hasil dari sobel test untuk menguji apakah perilaku inovatif berpengaruh terhadap kesuksesan karir pada melalui *self-efficacy* pegawai sebagai variabel mediasi, atas dengan kata lain, untuk menguji apakah *self-efficacy* pegawai memang berperan sebagai variabel mediasi. Melalui model persamaan jalur tersebut maka akan menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

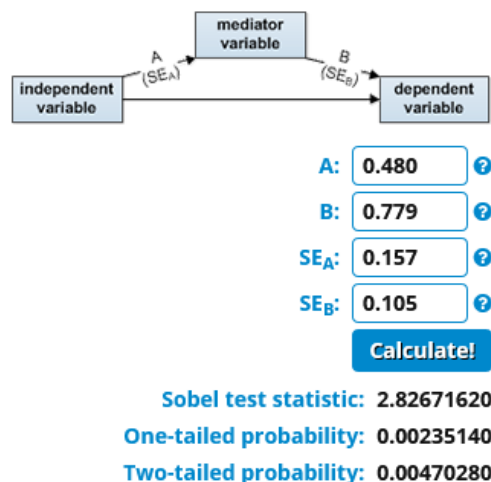
Tabel IV.12
Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test

No	Pengaruh Antar variabel	Model	Beta	Sig
----	-------------------------	-------	------	-----

	Pengaruh langsung			
1	Pengaruh perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir	X-Y	0,446	0,000
2	Pengaruh perilaku inovatif terhadap <i>self-efficacy</i> pegawai	X-Z	0,480	0,000
3	Pengaruh <i>self-efficacy</i> pegawai terhadap kesuksesan karir	Z-Y	0,779	0,000
	Pengaruh tidak langsung			
4	Pengaruh perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir melalui <i>self-efficacy</i> pegawai	X-Z-Y	0,136	0,000
Total Pengaruh Tidak Langsung			0,136	0,000
Sobel Test			2,82671620	0,002
Z-Score $\alpha = 0,05$			1,96	0,05

Hasil uji dari pengaruh langsung dan tidak langsung dengan menggunakan Sobel Test Online dapat dilihat pada Gambar IV.4;

Gambar IV.4
Hasil Uji Screenshoot Sobel Test Online



Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31> (2021)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pengaruh langsung perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir 0,446 lebih besar dari tidak langsung perilaku inovatif

terhadap *self-efficacy* pegawai melalui kesuksesan karir sebagai variabel mediasi yang sebesar 0,480. Adapun hasil kalkulasi nilai sobel seperti yang ditunjukkan dalam gambar 4.10 hasil *screenshoot sobel test online* sebesar 2,82671620 lebih kecil dari nilai Z-score untuk $\alpha = 0,005$ yang sebesar 1,96 ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif memberikan pengaruh langsung dalam meningkatkan *self-efficacy* pegawai, kemudian perilaku inovatif berpengaruh langsung terhadap peningkatan kesuksesan karir selanjutnya *self-efficacy* pegawai berpengaruh langsung terhadap meningkatnya Kesuksesan karir.

4.8 Pengujian Hipotesis

Dengan melakukan analisis regresi termediasi (*Intervening Regression Analysis*) maka ini akan menunjukkan koefisien beta (β) untuk masing-masing variabel, yang memprediksikan apakah hipotesis-hipotesis ini diterima atau ditolak atau untuk mengetahui dukungan variabel independen dan variabel pemediasi terhadap variabel dependen. analisis regresi juga dilakukan dalam pengujian koefisien signifikan. Serta apakah koefisien nilai β positif berarti adanya pengaruh dan sebaliknya apabila koefisien nilai β negatif berarti tidak ada pengaruh. Peran mediasi juga perlu dibuktikan keabsahannya.

Dalam penelitian ini juga menggunakan Standardized yang digunakan untuk mengeliminasi ukuran unit (kg, cm, liter dsb) yang berbeda-beda masing-masing variabel independen. Menurut Wibowo (2012) *Standardized* adalah nilai yang telah distandarisasikan selalu memiliki nilai 0-1. Variabel yang sudah distandarisasikan sudah tidak memiliki dimensi atau satuan, sehingga nilai ini dapat diperbandingkan antar

variabel bebas dan variabel lain. Variabel bebas yang memiliki koefisien regresi yang lebih besar dan hampir mencapai nilai 1 maka memberikan pengaruh yang lebih besar dan hampir mencapai nilai 1 maka memberikan pengaruh yang lebih besar kepada variabel terikat dalam model regresi.

Pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel, meliputi (1) pengaruh perilaku inovatif terhadap *self-efficacy* pegawai (2) pengaruh perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir (3) pengaruh kesuksesan karir terhadap *self-efficacy* pegawai dan (4) pengaruh perilaku inovatif terhadap Kesuksesan karir melalui *self-efficacy* pegawai sebagai variabel mediasi.

Tabel IV.13
Pengujian Hipotesis

No	Pengaruh Antar variabel	Beta	Sig	Keterangan
1	Pengaruh perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir	0,446	0,000	Merima Ho Menolak Ha
2	Pengaruh perilaku inovatif terhadap <i>self-efficacy</i> pegawai	0,480	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
3	Pengaruh <i>self-efficacy</i> pegawai terhadap kesuksesan karir	0,779	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
4	Pengaruh perilaku inovatif terhadap kesuksesan karir melalui <i>self-efficacy</i> pegawai	0,136	0,000	Merima Ho Menolak Ha

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan pada Tabel IV.12, maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Perilaku inovatif berpengaruh terhadap kesuksesan karir dengan nilai beta 0,446 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian Ho dapat diterima dan menolak Ha.

2. Perilaku inovatif berpengaruh secara langsung terhadap *self-efficacy* pegawai dengan nilai beta 0,480 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan menolak H_o .
3. Kesuksesan karir berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy* pegawai dengan nilai beta 0,779 pada tingkat signifikan 0,015 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a dapat diterima dan menolak H_o .
4. Perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kesertiaan wisatawan Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie melalui *self-efficacy* pegawai sebagai variabel Mediasi dengan nilai beta 0,136 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a dapat diterima dan menolak H_o .

4.9 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie melalui *self-efficacy* pegawai. Artinya penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Hadi dan Putra (2020) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Implikasi hasil penelitian ini yaitu pegawai mampu mengeksplorasi dan memanfaatkan kesempatan kerja yang baik, kemudian pegawai mampu mengembangkan ide inovasi kerja yang sesuai dengan posisi kerja dan pegawai mampu meningkatkan semangat kerja rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama serta berani mengambil resiko untuk menerapkan ide yang baru walaupun ada tantangan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olahan data dan analisis data maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perilaku inovatif berpengaruh terhadap kesuksesan karir pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.
2. Perilaku inovatif berpengaruh secara langsung terhadap *self-efficacy* pegawai Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.
3. *Self-efficacy* pegawai berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.
4. Perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie melalui *self-efficacy* pegawai sebagai variabel Mediasi.

5.1 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka saran kepada konsumen maupun perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan agar pegawai dapat meningkatkan faktor personal agar kemampuan pegawai tetap stabil dan mampu menanggapi berbagai keluhan pegawai dalam menyelesaikan tugas.

2. Diharapkan kepada pegawai supaya meningkatkan kemauan dirinya dalam berorganisasi yang lebih baik, menjaga hubungan baik antar sesama rekan kerja serta mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas
3. Diharapkan Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie agar dapat melakukan pengawasan kepada pegawai serta mengadakan pelatihan kerja kepada pegawai minimal 3 kali dalam setahun
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel perilaku inovatif, *self-efficacy* pegawai dan kesuksesan karir, tapi juga meneliti variabel lainnya seperti kompetensi, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2018). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Ameliany, Nanda. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Artikel Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Sumatera Utara Medan*
- Arikunto, Suharsimi, (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bandura, A. (2017). *Self Efficacy*. New York: Ademic Press
- Debora. (2013), Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Kerja terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Friedman & Schustack. (2017). *Kepribadian: Teori Klasik & Riset Modern*. (Alih Bahasa: Fransiska Dian Ekarini, S.Psi., Maria Hani dan Andrea Provita Prima). Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadi, Surjo., dan Putra, Arif. (2020). Pengaruh Perilaku inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kesuksesan Karir. *Jurnal Baruna Horizon Vol. 3, No. 1*
- Handoko, Hani T. (2016). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hidayat, Dede Rahmat. (2017). *Psikologi Kepribadian dalam Konseling*. Bogor: Ghalia Indonesia
- King, Laura A. (2017). *Psikologi Umum*. (Alih Bahasa: Brian Marwendys). Jakarta: Salemba Humanika.
- Kistiyanto, Anang. (2020). Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karir melalui adaptabilitas karir. *Jurnal Forum Ekonomi*, 22 (2) 185-195
- Lin, Li-Fen Tseng, and Chun-chieh. (2017). The Influence Of Leadership Behavior And Psychological empowerment On Job Satisfaction. *International Journal of Organizational Innovation*

- Mahendra, Vitus. (2017). Pengaruh Komitmen Karir Dan Motivasi Karir Terhadap Kesuksesan Karir Subjektif Karyawan Pada PT Bank BTN Bekasi. *Jurnal Manajemen* Vol. 14 No. 2, 170-180
- Muhajir, Ali. (2019). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Mitra Alami Gresik). *EkoNiKa | Vol. 4, No. 2, Hal 180-192*
- Ninggrum, Candra. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kesuksesan Karir Melalui Self-Efficacy Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya. *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* Volume 16, Nomor 1, Hal. 1-14
- Pasaribu, P.N. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan*. *Jurnal MIX*, Volume 5. No. 3, Hal 34-42
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Roby, Sambung (2017) “Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya). Fakultas Ekonomi Universitas Palangka Raya Universitas Palangka Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Volume 3, Nomor 1, April 2014
- Sihotang, A (2016) *Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Simamora, Henry., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, Murti (2017) Pengaruh Organizational Commitment Dan Professional Commitment Terhadap Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*
- Sunyoto, D. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : CAPS.
- Tukijan. (2019). Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*
- Umar, H. (2017) *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Wardani & Suseno, Y.D. (2017). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), pp.139–149

Lampiran 1 Kuesioner

Kuesioner ini merupakan salah satu instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Bersama ini, kami memohon bantuan saudara untuk memberikan jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner penelitian kami. Besar harapan kami, agar saudara memberikan jawaban yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

- | | | | |
|-----------------------|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| 1. Umur | | 5. Penghasilan perbulan | |
| a. 20-25 Tahun | ☐ | a. < Rp. 2.500.000 | ☐ |
| b. 26-31 Tahun | ☐ | b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 | ☐ |
| c. 32-37 Tahun | ☐ | c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 | ☐ |
| d. 38-43 Tahun | ☐ | d. >Rp. 5.500.000 | ☐ |
| e. 44-50 Tahun | ☐ | | |
| f. $\geq$ 51 Tahun | ☐ | | |
| 2. Jenis kelamin | | 6. Masa Kerja | |
| a. Pria | ☐ | a. < 5 Tahun | ☐ |
| b. Wanita | ☐ | b. 5-10 Tahun | ☐ |
| | | c. 11-15 Tahun | ☐ |
| | | d. 16-20 Tahun | ☐ |
| | | e. > 20 Tahun | ☐ |
| 3. Status perkawinan | | | |
| a. Belum menikah | ☐ | | |
| b. Menikah | ☐ | | |
| c. Pernah Menikah | ☐ | | |
| 4. Tingkat Pendidikan | | | |
| a. SLTA | ☐ | | |
| b. Diploma III | ☐ | | |
| c. Sarjana (S1) | ☐ | | |
| d. Pasca Sarjana (S2) | ☐ | | |

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (X) pada kolom yang sesuai dengan sikap anda terhadap pernyataan yang ada

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

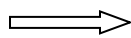
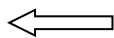
S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
	Kesuksesan Karir (Y)	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kemampuan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas					
2	Kesetiaan pada organisasi merupakan tanggung jawab saya					
3	Pimpinan memberikan dukungan dan kesempatan untuk maju kepada saya					
4	Dukungan manajemen merupakan salah satu peningkatan karir saya					

	Perilaku Inovatif (X)	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu mengeksplorasi dan memanfaatkan kesempatan kerja yang baik					
2	Saya mampu mengembangkan ide inovasi kerja yang sesuai dengan posisi kerja					
3	Saya mampu meningkatkan semangat kerja rekan kerja saya dalam mencapai tujuan bersama					
4	Saya berani mengambil resiko untuk menerapkan ide yang baru walaupun ada tantangan kerja					

	<i>Self-Efficacy Pegawai (Z)</i>	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
2	Saya yakin dapat memotivasi saya sendiri dalam meningkatkan prestasi kerja					
3	Saya yakin bahwa saya mampu menghadapi tantangan dalam menyelesaikan tugas					
4	Saya yakin bahwa saya tidak mudah menyerah dalam meningkatkan prestasi kerja					
5	Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan tugas dengan ruang lingkup yang lebih luas					


TERIMA KASIH ATAS KERJA SAMA DAN BANTUAN ANDA


Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisiomer

NO	Identitas						Indikator					Y	Indikator					X	Indikator					Z
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	B1		B2	B3	B4	C1	C2		C3	C4	C5			
1	6	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3,2			
2	3	1	2	2	3	3	4	4	4	2	3,5	2	3	3	2	2,5	4	4	4	4	4			
3	1	2	1	2	2	1	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4			
4	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3,3	4	3	3	4	4			
5	3	1	2	2	3	2	4	3	3	4	3,5	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3,6			
6	4	1	2	1	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3,5	4	3	3	5	4			
7	2	1	2	3	3	2	4	5	4	4	4,3	3	4	3	2	3	5	4	4	3	4			
8	4	2	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2,8	5	2	4	5	3			
9	6	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4			
10	4	1	2	3	4	4	5	5	5	4	4,8	4	4	3	2	3,3	5	4	4	4	5			
11	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3,5	4	3	1	1	2,3	4	4	3	3	4			
12	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4			
13	5	2	2	2	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4			
14	4	2	2	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,8	4	4	4	4	5			
15	4	1	2	3	3	3	4	4	4	3	3,8	4	5	5	4	4,5	4	5	5	5	4			
16	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	5	2			
17	3	1	2	2	2	3	4	4	4	3	3,8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4			
18	4	1	2	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4			
19	5	1	2	3	3	4	3	3	5	3	3,5	2	3	2	4	2,8	3	3	3	3	5			
20	5	2	2	3	3	5	5	1	1	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1			
21	3	1	1	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
22	3	1	1	2	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3,5	5	5	5	5	5			
23	4	2	2	4	4	5	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	1	3	2	4			
24	2	1	1	3	2	2	4	4	2	4	3,5	4	4	4	3	3,8	4	3	2	4	2			
25	2	1	1	2	3	3	4	5	5	4	4,5	3	4	4	4	3,8	4	4	4	5	5			
26	5	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,3	4	4	4	4	4			
27	2	2	1	3	3	2	4	4	5	5	4,5	4	4	5	4	4,3	4	4	4	4	5			
28	4	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3			
29	6	1	2	4	3	5	4	4	4	3	3,8	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4			
30	3	1	2	3	3	3	4	4	3	2	3,3	3	5	5	5	4,5	1	1	4	4	3			
31	6	2	2	3	3	5	3	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4			

Lampiran 3 Karakteristik Responden

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	1	3,1	3,1	3,1
26-31 tahun	4	12,5	12,5	15,6
32-37 tahun	9	28,1	28,1	43,8
38-43 tahun	10	31,3	31,3	75,0
44-50 tahun	4	12,5	12,5	87,5
> 51 tahun	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	20	62,5	62,5	62,5
Wanita	12	37,5	37,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum menikah	6	18,8	18,8	18,8
Menikah	26	81,3	81,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	2	6,3	6,3	6,3
Diploma	11	34,4	34,4	40,6
Sarjana	16	50,0	50,0	90,6
Pasca Sarjana	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	5	15,6	15,6	15,6
Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	19	59,4	59,4	75,0
>Rp. 5.500.000	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	1	3,1	3,1	3,1
5-10 Tahun	5	15,6	15,6	18,8
11-15 Tahun	9	28,1	28,1	46,9
15-20Tahun	10	31,3	31,3	78,1
> 20 Tahun	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequency Table Kesuksesan Karir (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	KS	3	9,4	9,4	12,5
	S	21	65,6	65,6	78,1
	SS	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	3	9,4	9,4	12,5
	KS	4	12,5	12,5	25,0
	S	17	53,1	53,1	78,1
	SS	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	2	6,3	6,3	9,4
	KS	4	12,5	12,5	21,9
	S	18	56,3	56,3	78,1
	SS	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	4	12,5	12,5	15,6
	KS	10	31,3	31,3	46,9
	S	13	40,6	40,6	87,5
	SS	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequency Table Perilaku Inovatif (X)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	9,4	9,4	9,4
	KS	11	34,4	34,4	43,8
	S	14	43,8	43,8	87,5
	SS	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	25,0	25,0	25,0
	S	19	59,4	59,4	84,4
	SS	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	3	9,4	9,4	12,5
	KS	11	34,4	34,4	46,9
	S	11	34,4	34,4	81,3
	SS	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	5	15,6	15,6	18,8
	KS	6	18,8	18,8	37,5
	S	17	53,1	53,1	90,6
	SS	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequency Table *Self-Efficacy* Pegawai (Z)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6,3	6,3	6,3
	TS	2	6,3	6,3	12,5
	KS	3	9,4	9,4	21,9
	S	17	53,1	53,1	75,0
	SS	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6,3	6,3	6,3
	TS	2	6,3	6,3	12,5
	KS	6	18,8	18,8	31,3
	S	17	53,1	53,1	84,4
	SS	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	3	9,4	9,4	12,5
	KS	5	15,6	15,6	28,1
	S	18	56,3	56,3	84,4
	SS	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	2	6,3	6,3	9,4
	KS	3	9,4	9,4	18,8
	S	17	53,1	53,1	71,9
	SS	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	2	6,3	6,3	9,4
	KS	4	12,5	12,5	21,9
	S	18	56,3	56,3	78,1
	SS	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 7 Validitas dan Reliabilitas Kesuksesan Karir (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,06	,669	32
A2	3,81	,998	32
A3	3,88	,942	32
A4	3,47	,983	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	11,16	6,652	,431	,857
A2	11,41	4,120	,771	,662
A3	11,34	4,555	,696	,706
A4	11,75	4,452	,680	,715

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,22	8,241	2,871	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	63,867	31	2,060	4,768	,004
Within People	5,898	3	1,966		
Between Items	38,352	93	,412		
Residual	44,250	96	,461		
Total	108,117	127	,851		

Grand Mean = 3,80

Lampiran 8 Validitas dan Reliabilitas Perilaku Inovatif (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,59	,837	32
B2	3,91	,641	32
B3	3,56	1,014	32
B4	3,50	,984	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	10,97	5,515	,551	,846
B2	10,66	5,717	,737	,792
B3	11,00	3,935	,850	,708
B4	11,06	4,706	,635	,818

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14,56	8,383	2,895	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	64,969	31	2,096	3,122	,030
Within People Between Items	3,156	3	1,052		
Residual	31,344	93	,337		
Total	34,500	96	,359		
Total	99,469	127	,783		

Grand Mean = 3,64

Lampiran 9 Validitas dan Reliabilitas *Self-Efficacy* Pegawai (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,84	1,081	32
C2	3,66	1,035	32
C3	3,72	,958	32
C4	3,97	,967	32
C5	3,88	,942	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	15,22	8,886	,622	,761
C2	15,41	9,410	,563	,780
C3	15,34	9,007	,719	,732
C4	15,09	10,281	,459	,809
C5	15,19	9,577	,617	,764

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,06	14,060	3,750	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	87,175	31	2,812		
Within People					
Between Items	2,000	4	,500	,923	,453
Residual	67,200	124	,542		
Total	69,200	128	,541		
Total	156,375	159	,983		

Grand Mean = 3,81

Lampiran 10 Persamaan 1 (X terhadap Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perilaku Inovatif (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kesuksesan Karir (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,446 ^a	,319	,290	,68457

a. Predictors: (Constant), Perilaku Inovatif (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,908	1	1,908	6,201	,000 ^b
	Residual	14,059	30	,469		
	Total	16,967	31			

a. Dependent Variable: Kesuksesan Karir (Y)

b. Predictors: (Constant), Perilaku Inovatif (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,557	,630		4,058	,000
	Perilaku Inovatif (X)	,343	,110	,446	3,118	,000

a. Dependent Variable: Kesuksesan Karir (Y)

Lampiran 11 Persamaan 2 (X terhadap Z)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perilaku Inovatif (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Self-Efficacy Pegawai (Z)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,480 ^a	,231	,205	,62745

a. Predictors: (Constant), Perilaku Inovatif (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,541	1	3,541	8,994	,005 ^b
	Residual	11,811	30	,394		
	Total	15,352	31			

a. Dependent Variable: Self-Efficacy Pegawai (Z)

b. Predictors: (Constant), Perilaku Inovatif (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,957	,608		3,221	,003
	Perilaku Inovatif (X)	,471	,157	,480	2,999	,005

a. Dependent Variable: Self-Efficacy Pegawai (Z)

Lampiran 12 Persamaan 3 (Z terhadap Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Self-Efficacy Pegawai (Z) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kesuksesan Karir (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,638	,626	,43887

a. Predictors: (Constant), Self-Efficacy Pegawai (Z)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,189	1	10,189	52,899	,000 ^b
	Residual	5,778	30	,193		
	Total	15,967	31			

a. Dependent Variable: Kesuksesan Karir (Y)

b. Predictors: (Constant), Self-Efficacy Pegawai (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,890	,408		2,181	,037
	Self-Efficacy Pegawai (Z)	,764	,105	,799	7,273	,000

a. Dependent Variable: Kesuksesan Karir (Y)

Lampiran 10 Persamaan 4 (X terhadap Y Melalui Z)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perilaku Inovatif (X), Self-Efficacy Pegawai (Z) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kesuksesan Karir (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 ^a	,669	,646	,42716

a. Predictors: (Constant), Perilaku Inovatif (X), Self-Efficacy Pegawai (Z)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,675	2	5,338	29,252	,000 ^b
	Residual	5,292	29	,182		
	Total	15,967	31			

a. Dependent Variable: Kesuksesan Karir (Y)

b. Predictors: (Constant), Perilaku Inovatif (X), Self-Efficacy Pegawai (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,388	,503		,771	,447
	Self-Efficacy Pegawai (Z)	,727	,105	,760	6,932	,000
	Perilaku Inovatif (X)	,177	,109	,179	1,633	,113

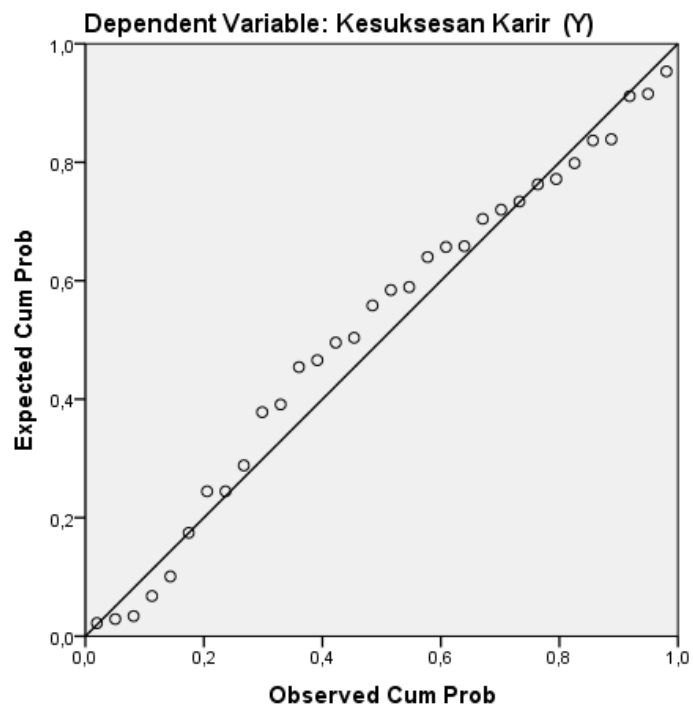
a. Dependent Variable: Kesuksesan Karir (Y)

Coefficients^a

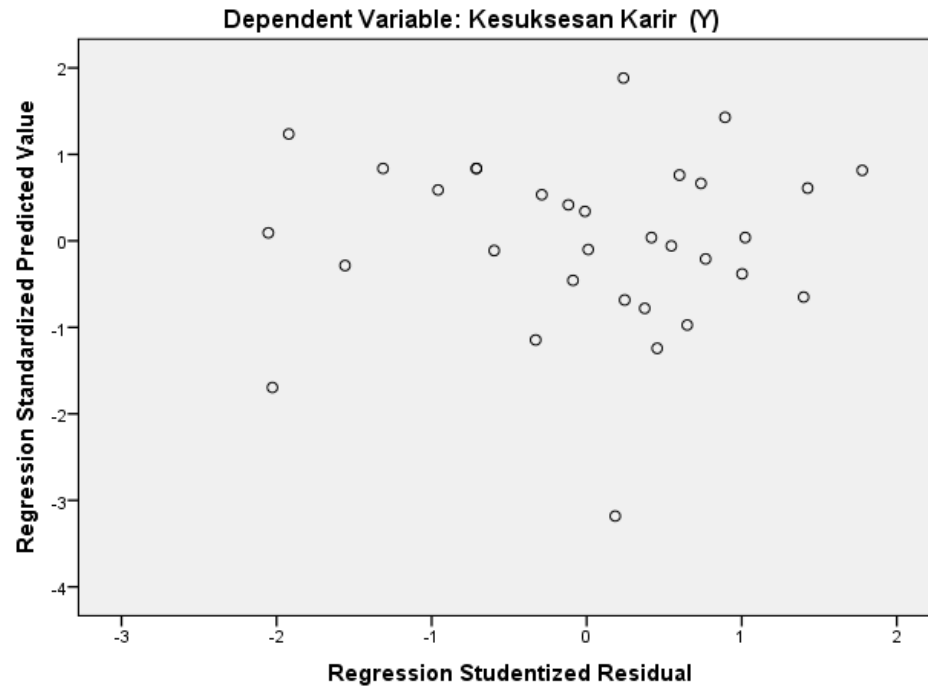
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Self-Efficacy Pegawai (Z)	,952	1,051
	Perilaku Inovatif (X)	,952	1,051

a. Dependent Variable: Kesuksesan Karir (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel