

PERAN *INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY*, MOTIVASI INTRINSIK, DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA INDIVIDU DALAM ORGANISASI MAHASISWA

Jessica Fiona Kimberly email: jfiona@student.ciputra.ac.id
Dimas Bagus Prakoso* email: dbprakoso.gscholar@gmail.com
Tommy Christian Efrata email: tommy.christian@ciputra.ac.id
Universitas Ciputra Surabaya

ABSTRACT

The successful accomplishment of organizational goals, targets, and work programs is closely related to the organization's human resources. Any evaluation regarding organizational performance is likely to involve the accomplishment of the organization's vision, mission, and work programs. Such evaluation is conducted by the human resources within the organization. Therefore, the purpose of this research is to determine the influence of individual innovation capability, intrinsic motivation, and self-efficacy on the student organizations' individual performance at Ciputra University. Proportional random sampling is used to select 265 respondents as research samples, while Multiple Linear Regression analysis is used to analyze the research data. The results of the hypothesis tests can be summarized as follows: (1) Individual Innovation Capability significantly influences Individual Performance; (2) Intrinsic Motivation significantly influences Individual Performance; and (3) Self-efficacy significantly influences Individual Performance. The findings of this research can be used as a reference for the organization to improve the individual performances in the future.

Keywords: Individual Innovation Capability, Intrinsic Motivation, Self-Efficacy, Individual Performance, Student Organizations.

ABSTRAK

Kinerja atau performa keseluruhan suatu organisasi merupakan prestasi dari para pengurus organisasi itu sendiri. Tercapainya tujuan, target, maupun program kerja dari sebuah organisasi lekat kaitannya dengan sumber daya dari organisasi tersebut. Ketika membahas mengenai kinerja dari sebuah organisasi pasti menggambarkan tentang sampai seberapa jauh visi, misi, maupun program kerja organisasi tersebut telah terlaksana atau tercapai, sementara subjek yang mengeksekusi hal tersebut tentu adalah pengurus organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *individual innovation capability*, motivasi intrinsik, dan *self - efficacy* terhadap kinerja individu dalam organisasi mahasiswa di Universitas Ciputra. Sampel penelitian ini adalah 265 orang responden yang dipilih menggunakan metode *proportional random sampling*. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS 23. Melalui hasil pengujian hipotesis, didapati bahwa variabel independen *individual innovation capability* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja individu, variabel independen motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja individu, dan variabel independen *self - efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja individu. Bagi organisasi mahasiswa yang menjadi objek dari penelitian ini, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan strategi guna meningkatkan kinerja individu pengurus kedepannya.

Kata kunci: *Individual Innovation Capability*, Motivasi Intrinsik, *Self – Efficacy*, Kinerja Individu, Organisasi Mahasiswa.

PENDAHULUAN

Kinerja atau performa keseluruhan suatu organisasi merupakan prestasi dari para pengurus organisasi itu sendiri (Arumsari, 2016 dan Dewi, 2015). Tercapainya tujuan, target, maupun program kerja dari sebuah organisasi lekat kaitannya dengan sumber daya dari organisasi tersebut. Organisasi mahasiswa merupakan sebuah organisasi yang berisikan mahasiswa yang memiliki kegunaan sebagai wadah untuk memfasilitasi bakat, minat dan potensi dari mahasiswa yang berupa kegiatan ekstrakurikuler. Mahasiswa Universitas Ciputra selain memiliki tuntutan pada bidang akademik, mereka juga memiliki tuntutan sebagai seorang *entrepreneur*. Hal tersebut melatarbelakangi alasan penentuan mahasiswa Universitas Ciputra sebagai objek dari penelitian ini karena kompleksitas tuntutan mahasiswa Universitas Ciputra lebih tinggi dari universitas lainnya. Universitas Ciputra seperti perguruan tinggi setingkatnya memiliki kewajiban untuk mengamalkan asas Tri Dharma Perguruan Tinggi Indonesia yakni pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, dan pengabdian pada masyarakat, satu dari sekian banyak perwujudan pengabdian mahasiswa kepada masyarakat adalah dengan turut aktif dalam kegiatan berorganisasi, hal itulah yang melatarbelakangi keberadaan organisasi kemahasiswaan pada setiap perguruan tinggi atau universitas (Saragih, 2015).

Menurut Tuah *et al.*, (2009), berfokus pada peningkatan *Innovation Capability* adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja. Inovasi yang berhasil dicapai oleh suatu organisasi adalah hasil dari pemikiran pengurus organisasi tersebut karena di balik setiap program kerja, para penguruslah yang melakukan proses *planning, concepting*, hingga melaksanakan dan mensukseskan program kerja tersebut. Ketika *individual innovation capability* pengurus organisasi tinggi, hal ini akan membantunya dalam menyelesaikan

permasalahan tugasnya sehingga hasil dari pekerjaannya akan lebih baik, selain itu akan membantu dalam memunculkan metode kerja yang jauh lebih efektif dan efisien untuk organisasi. Sementara motivasi intrinsik pada dasarnya adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang dimana ia memiliki keinginan untuk mencapai sebuah tujuan (Wijaya *et al.*, 2016). Semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, hal ini akan selaras dengan semakin optimalnya kualitas pekerjaan yang ia lakukan. Kondisi tersebut berfungsi dalam memberikan dorongan bagi seorang individu untuk bekerja dengan penuh semangat, tekun, ulet, dan berkomitmen dalam menyelesaikan apa yang telah menjadi tuntutan atau tanggung jawabnya (Atmadja *et al.*, 2014). Misalnya, seorang pengurus organisasi yang bekerja dengan penuh dedikasi karena ia merasa memperoleh sebuah peluang untuk mengaktualisasikan kemampuan dirinya (Nawawi, 2001). Sebagai contoh, pengurus organisasi yang bekerja lembur karena ingin menyelesaikan suatu pekerjaan dan tanggung jawabnya secara maksimal, bukan hanya karena di suruh. Mereka yang termotivasi secara intrinsik akan cenderung bekerja dengan lebih keras dan memiliki disiplin kerja yang lebih tinggi, sedangkan yang tidak dapat termotivasi secara intrinsik akan cenderung bekerja dengan apa adanya saja. Sedangkan *Self - efficacy* merujuk pada keyakinan pada kompetensi seseorang untuk menangani sejumlah stres atau tuntutan yang menantang. *Self - efficacy* di bentuk oleh pengalaman apa saja yang didapatkan seseorang dari masa lalunya yang selanjutnya akan tersimpan dalam memorinya. Hal ini memiliki dampak terhadap caranya bersosialisasi sertabagaimana seseorang memandang atau memberikan penilaian kepada kualitas dari dirinya sendiri. Dalam organisasi hal ini berdampak sangat besar pada cara seorang pengurus organisasi berpikir, berperilaku, dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya sebagai seseorang yang

mewakili organisasi yang ia geluti. Berdasarkan fenomena yang sudah dijabarkan di atas, maka penulis merasa perlu mengetahui cara agar organisasi mahasiswa dapat berkinerja lebih optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh *individual innovation capability* terhadap kinerja individu, motivasi intrinsik terhadap kinerja individu, dan *self - efficacy* terhadap kinerja individu dalam organisasi mahasiswa di Universitas Ciputra.

TINJAUAN PUSTAKA

Individual Innovation Capability

Menurut Tuah, *et al.*, (2009) dalam Yusr, (2016), berfokus pada peningkatan kemampuan inovasi (*Innovation Capability*) adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan kompetitif. Organisasi yang memanfaatkan potensi inovasi secara efektif selama proses inovasi dapat menikmati hasil yang sukses, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja jangka panjang organisasi (Saunila & Uko, 2012 dalam M. Mir, *et al.*, 2016). *Innovation capability* pada dasarnya mengacu pada kemampuan perusahaan untuk terus mengubah pengetahuan dan ide menjadi proses atau sistem baru untuk kepentingan organisasi. Semua individu yang masuk dalam kategori inovatif, sampai batas tertentu akan mengadopsi hal-hal dan ide-ide yang mereka anggap baru selama hidup mereka (Kemer & Altuntas, 2017).

Aulawi (2009) mendefinisikan *individual innovation capability* sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan berguna bagi perusahaan, *individual innovation capability* dapat diukur menggunakan 3 indikator sebagai berikut:

- 1) Karakteristik kepribadian, cara seorang individu dalam bereaksi atau berinteraksi dengan sesamanya yang dapat diukur. Misalnya mengukur ketersediaan seorang individu untuk berubah.

- 2) Perilaku individu, merupakan suatu perilaku individu dalam melakukan sesuatu atau cara seseorang bertindak terhadap suatu kegiatan dengan menggunakan ketrampilan yang dimiliki. Hal ini fokus pada kreativitas dan keberanian untuk menerima tantangan atau hal baru.
- 3) Output, hasil dari suatu aktivitas yang dihadapi atau dilakukan, berdasarkan atas kemampuan individu untuk menghasilkan sesuatu yang baru.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik pada dasarnya adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang dimana ia memiliki keinginan untuk mencapai sebuah tujuan (Wijaya *et al.*, 2016). Semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, hal ini akan selaras dengan semakin optimalnya kualitas pekerjaan yang ia lakukan. Kondisi tersebut berfungsi dalam memberikan dorongan bagi seorang individu untuk bekerja dengan penuh semangat, tekun, ulet, dan berkomitmen dalam menyelesaikan apa yang telah menjadi tuntutan atau tanggung jawabnya (Atmadja *et al.*, 2014).

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang itu sendiri yang merupakan hal yang harus dimiliki (Elmi, 2013), dalam penelitiannya motivasi intrinsik dapat diukur dengan indikator: Dorongan bertanggung jawab, ingin berprestasi, berusaha untuk berinteraksi sosial, ingin bekerjasama dengan karyawan lain, berusaha mendapatkan pengakuan atas kemampuan, ingin bertidak sportif dalam bekerja, ingin memiliki keamanan dalam bekerja, ingin memiliki kebebasan dalam bekerja dan tidak tertekan, ingin mendapat kepercayaan dari organisasi dengan baik, dan ingin mendapatkan penghargaan dari rekan kerja.

Self - Efficacy

Self - efficacy adalah keyakinan individu tentang kesempatannya untuk

berhasil dalam menyelesaikan tanggung jawabnya (Kreitner, 2003). Beberapa peneliti terdahulu, (Luszczynska, Scholz, dan Schwarzer, 2005; Capri & Celikkale, 2008) mendefinisikan *self - efficacy* sebagai keyakinan pada kompetensi seseorang untuk menangani sejumlah stres atau tuntutan yang menantang. Individu dengan *self-efficacy* rendah memiliki keyakinan harapan yang rendah bahwa mereka dapat berhasil melakukan tugas-tugas bahkan ketika mereka berusaha keras (Dewett, 2007).

Bandura (2001) menjelaskan bahwa *self - efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuan mereka sendiri dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan untuk memenuhi tuntutan yang mereka dapatkan. Menurut Bandura (2001), indikator untuk mengukur *self - efficacy* yaitu: Berorientasi pada tujuan, memiliki orientasi kendali kontrol, banyaknya usaha yang dikembangkan dalam situasi, dan lama seseorang dalam menghadapi hambatan.

Kinerja Individu

Menurut Adhitama (2017), kinerja individu merupakan hasil pekerjaan seseorang di suatu organisasi yang selanjutnya akan digunakan sebagai patokan dari penilaian terhadap organisasi yang ia geluti. Kinerja atau performa keseluruhan suatu organisasi merupakan prestasi dari para pengurus organisasi itu sendiri (Dewi, 2015).

Kinerja individu adalah bagaimana seorang individu menunjukkan usaha ekstra, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, membantu dan bekerja sama dengan orang lain, atau mengingatkan rekan kerja tentang masalah yang berhubungan dengan pekerjaan (Borman & Motowidlo, 1993). Berdasarkan teori tersebut, Borman & Motowidlo (1993) menyebutkan indikator kinerja individu yaitu: Menjadi sukarelawan dalam kegiatan di luar tuntutan pekerjaan formal, memiliki sifat *persistence* dan antusiasme dalam menyelesaikan tugas

penting, bersedia memberikan bantuan kepada orang lain, bersedia mengikuti aturan dan prosedur yang ditentukan bahkan ketika itu tidak nyaman, dan secara terbuka membela tujuan organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah:

H₁ : *Individual innovation capability* (X₁) berpengaruh terhadap kinerja individu (Y).

H₂ : Motivasi intrinsik (X₂) berpengaruh terhadap kinerja individu (Y).

H₃ : *Self - efficacy* (X₃) berpengaruh terhadap kinerja individu (Y).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Adapun populasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus organisasi mahasiswa di Universitas Ciputra yaitu *Student Council*, *Student Representative Board*, dan *Student Union* dari seluruh jurusan pada masa jabatan 2017-2018 dan 2018-2019 (dua periode jabatan) yaitu 649 orang. Populasi tersebut dipilih atas dasar pertimbangan bahwa kedua periode jabatan tersebut dipengaruhi oleh faktor eksternal yang masih selaras dan memiliki kedekatan emosional.

Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*, yang menurut pendapat Sugiyono (2006), merupakan metode penentuan sampel dimana populasi yang dipakai memiliki anggota atau unsur yang tidak bersifat berstrata. Selanjutnya, untuk mengukur seberapa besar sampel dari penelitian ini maka digunakannya rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut terdistribusi secara normal. Rumus dan perhitungannya adalah sebagai berikut (Husein, 2011):

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \dots \dots \dots \text{persamaan (i)}$$

Dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

E : Batas toleransi kesalahan atau *confidence level* sebanyak 5% atau 0,05 (untuk penelitian ilmu Ekonomi)

Berdasarkan hasil perhitungan dari rumus Slovin tersebut, didapati sampel penelitian ini sejumlah 249,47 yang selanjutnya dibulatkan menjadi 250 orang responden. Dikarenakan jumlah dari tiap sub populasi yang berbeda maka pengalokasian besarnya sampel yang didapat pada perhitungan rumus slovin pada tiap sub populasi yang ada dengan menggunakan alokasi tidak berimbang, seperti yang telah dikemukakan oleh Singarimbun (1995), sebagai berikut:

$$n_k = \frac{P_k}{P} \times n \dots\dots\dots \text{persamaan (ii)}$$

Dimana :

n_k : Banyaknya anggota yang dimasukkan menjadi sampel

P_k : Jumlah anggota yang terdapat dalam satuan stratum ke-k

P : Jumlah populasi keseluruhan (649 orang)

n : Jumlah sampel keseluruhan (250 orang)

Berdasarkan rumus yang telah dikemukakan oleh Singarimbun (1995), maka jumlah sampel dari setiap sub populasi adalah sebagai sesuai dengan yang tertera dalam Lampiran 1. Maka untuk penelitian ini akan dilakukan penyebaran kuisisioner ke 265 orang responden yang berasal dari hasil pembulatan ke atas dari hasil perhitungan jumlah responden yang akan mewakili masing-masing sub sampel.

Metode *sampling* adalah pembahasan tentang metode penentuan sampel penelitian yang dapat bersifat representatif bagi populasinya (Bungin, 2013). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *random sampling*, yaitu teknik sampel dimana semua elemen dalam penelitian ini akan mendapat kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel (Indrajaya, 2016). Penelitian ini menggunakan metode mengacak data menggunakan

Microsoft Excel 2013 dengan memakai rumus =INT(RAND()*100) untuk menghasilkan bilangan *random* yang berbeda untuk setiap data yang ada, selanjutnya bilangan *random* ini akan di sortir atau di urutkan dari bilangan yang terkecil hingga terbesar. Setelah data tersebut di urutkan berdasarkan bilangan yang muncul, maka keseluruhan data yang ada akan teracak atau *randomized*. Selanjutnya akan di pilih data berdasarkan kuota jumlah responden yang diperlukan untuk mewakili masing-masing sub populasi (*proportional random sampling*) dengan mengambil data dari hasil pengurutan bilangan random tersebut dari atas ke bawah hingga jumlah kuota yang di minta terpenuhi.

Metode Pengumpulan Data

Penulis melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek dari penelitian ini yang bertujuan untuk melihat dari dekat dampak dari variabel yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini. Selain melakukan observasi lapangan, peneliti juga menggunakan kuisisioner sebagai panduan untuk memperoleh data lapangan dari 265 responden yang telah terpilih sebagai sampel dengan batasan periode pendistribusian dan pengumpulan kuisisioner antara tanggal 18 Oktober 2018 hingga 06 November 2018. Kuesioner yang akan digunakan oleh peneliti menggunakan skala Likert yang disusun dengan menggunakan lima alternatif jawaban, diantaranya adalah sangat setuju dengan nilai 5, setuju dengan nilai 4, netral dengan nilai 3, tidak setuju dengan nilai 2, dan sangat tidak setuju dengan nilai 1. Daftar pernyataan yang diajukan oleh penulis kepada responden melalui media kuisisioner berisi tentang pernyataan yang terdiri dari empat bagian yang menyangkut seputar *individual innovation capability*, motivasi intrinsik, *self - efficacy*, dan kinerja individu.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 1. Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator
<p>Individual Innovation Capability (X_1) Merujuk pada Aulawi (2009), <i>individual innovation capability</i> adalah persepsi responden yang berperan sebagai pengurus organisasi mahasiswa di Universitas Ciputra yaitu <i>Student Council</i>, <i>Student Representative Board</i>, dan <i>Student Union</i> yang telah terpilih terhadap kemampuannya untuk terus mengubah pengetahuan dan ide menjadi proses atau sistem baru untuk kepentingan organisasi, yang akan diukur menggunakan indikator: karakteristik kepribadian, perilaku individu, dan <i>output</i>.</p>	<p>Menurut Aulawi (2009), indikator <i>individual innovation capability</i> di dalam penelitian ini adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik kepribadian 2. Perilaku individu 3. <i>Output</i>
<p>Motivasi Intrinsik (X_2) Merujuk pada Elmi (2013), yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah persepsi responden terhadap dorongan yang datang dari dalam diri responden itu sendiri dengan tujuan untuk berkembang menjadi lebih baik lagi atau mengaktualisasikan diri. Hal tersebut akan diukur melalui indikator: adanya dorongan untuk bertanggung jawab, keinginan untuk berprestasi, adanya usaha untuk berinteraksi sosial, keinginan untuk bekerjasama dengan karyawan lain, berusaha mendapatkan pengakuan atas kemampuan yang dimiliki, ingin bertidak sportif dalam bekerja, ingin merasa aman dalam bekerja, ingin memiliki kebebasan dalam bekerja tanpa tertekan, ingin mendapat kepercayaan dari organisasi dengan baik, dan keinginan untuk mendapatkan penghargaan dari rekan kerja.</p>	<p>Indikator motivasi intrinsik menurut Elmi (2013):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan bertanggung jawab 2. Ingin berprestasi 3. Berusaha untuk berinteraksi sosial 4. Ingin bekerjasama dengan karyawan lain 5. Berusaha mendapatkan pengakuan atas kemampuan 6. Ingin bertidak sportif dalam bekerja 7. Ingin memiliki keamanan dalam bekerja 8. Ingin memiliki kebebasan dalam bekerja dan tidak tertekan 9. Ingin mendapat kepercayaan dari organisasi dengan baik 10. Ingin mendapatkan penghargaan dari rekan kerja.
<p>Self – Efficacy (X_3) Merujuk pada Bandura (2001), <i>self – efficacy</i> adalah persepsi responden terhadap keyakinan yang dimilikinya atas kemampuan mereka sendiri untuk melakukan tugas yang diberikan atau untuk memenuhi tuntutan yang mereka dapatkan, yang akan diukur melalui indikator berikut: orientasi yang dimilikinyay terhadap tujuan, orientasi terhadap kendali kontrol, banyaknya usaha yang dicurahkan dalam situasi tertentu, dan lama yang dibutuhkan responden untuk menghadapi suatu hambatan (Bandura, 2001).</p>	<p>Menurut Bandura (2001), indikator untuk mengukur <i>self - efficacy</i> yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Orientasi pada tujuan 2. Orientasi kendali kontrol 3. Banyaknya usaha yang dikembangkan dalam situasi 4. Lama seseorang dalam menghadapi hambatan
<p>Kinerja Individu (Y) Merujuk pada Borman & Motowidlo (1993), kinerja individu mengacu pada persepsi responden atas sejauh mana ia telah menunjukkan usaha ekstra, mengikuti aturan dan kebijakan</p>	<p>Variabel kinerja individu diukur melalui indikator (Bandura, 2001):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu

Variabel	Indikator
organisasi, membantu dan bekerja sama dengan orang lain, atau mengingatkan rekan kerja tentang masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Persepsi tersebut akan diukur menggunakan indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian yang dimiliki.	4. Efektivitas 5. Kemandirian.

Sumber: Data diolah 2018

HASIL

Berdasarkan penyebaran kuisioner ke 265 orang responden yang akan mewakili masing-masing sub sampel, didapati 23 set kuisioner tidak dikembalikan ke penulis atau hilang, sehingga data yang kembali hanya 242 set, dan 7 di antaranya merupakan *outlier* yang harus disisihkan untuk menormalisasi data agar layak untuk di uji statistik selanjutnya. Setelah mengeliminasi data-data *outlier* hingga tidak ada data *outlier* atau data yang harus dibuang lagi (proses *refinining data*), dapat disimpulkan bahwa data yang telah terdistribusi secara normal dan dapat di olah menggunakan uji statistik lebih lanjut berjumlah 235 data. Berdasarkan uji analisis statistik deskriptif hasil peyebaran kuisioner, didapati rata – rata (*mean*) dari X_1 sebesar 3,98, X_2 sebesar 4,24, X_3 sebesar 4,01, dan Y sebesar 4,14, sementara standar deviasi dari X_1 sebesar 0,636, X_2 sebesar 0,628, X_3 sebesar 0,637, dan Y sebesar 0,649, dalam jawaban dari masing – masing soal yang mewakili tiap variabel yang secara keseluruhan ketiga variabel memiliki nilai rata – rata (*mean*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari responden setuju dengan pernyataan – pernyataan yang mewakili variabel-variabel tersebut. Sedangkan standar deviasi menunjukkan penyebaran kuisioner yang bervariasi.

Validitas dan Reliabilitas

Melalui nilai signifikansi dapat ditentukan apakah sebuah *item valid* atau tidak. Pada penelitian ini, semua signifikansi dari setiap soal yang mewakili ketiga variabel sebesar 0,000

yang lebih kecil dari 0,05 maka semua *item* tersebut *valid*. Sehingga, tidak ada yang harus dibuang atau diperbaiki. Sementara melalui hasil analisis reliabilitas dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha, dapat diketahui bahwa Cronbach's Alpha dari X_1 sebesar 0,826, X_2 sebesar 0,776, X_3 sebesar 0,803, dan Y sebesar 12 yang secara keseluruhan lebih besar dari 0,6 sehingga kuisioner dinyatakan *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ketentuan yang digunakan adalah residual dikatakan normal apabila $p > 0,05$ (signifikansi nilai Kolmogorov – Smirnov), maka dari itu penelitian ini terbukti bahwa datanya terdistribusi secara normal dengan p sebesar 0,200. Uji Normalitas ini dinyatakan *valid* setelah mengeliminasi data-data *outlier* sejumlah 7 data dari 242 data yang kembali ke penulis.

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Gejala multikolinearitas terdeteksi apabila nilai VIF > 10 . Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa uji multikolinearitas menghasilkan nilai *tolerance* X_1 sebesar 0,584, X_2 sebesar 0,817, X_3 sebesar 0,530 yang secara keseluruhan lebih dari 0,10 dan VIF dari X_1 sebesar 1,712, X_2 sebesar 1,224, X_3 sebesar 1,887 yang secara keseluruhan kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Tujuan pengujian heterokedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan nilai signifikansi lebih besar dari α (5%) maka tidak terdapat heterokedastisitas, menggunakan Uji Glejser yaitu dengan cara meregresikan antara variabel bebas dengan nilai *absolute* residual, diketahui bahwa nilai signifikansi pada X_1 sebesar 0,723, X_2 sebesar 0,693, X_3 sebesar 0,862 yang berarti antara variabel individual innovation capability, motivasi intrinsik, dan self – efficacy dengan *unstandardized residual* yang lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji F digunakan untuk melihat apakah model regresi yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model regresi untuk menjelaskan kenyataan yang dianalisis, dengan nilai sig. Uji F 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka hal tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat, sehingga kesimpulannya adalah model ini layak untuk digunakan.

Uji R menghasilkan nilai sebesar 0,708 yang artinya korelasi antara variabel individual innovation capability, motivasi intrinsik, dan self – efficacy dengan kinerja individu sebesar 0,708, yang berarti hubungan diantaranya erat karena mendekati 1. Sementara uji R^2 menghasilkan nilai sebesar 0,495 yang merupakan koefisien determinasi. Angka ini selanjutnya diubah menjadi bentuk persen yaitu 49,5% yang artinya presentase sumbangan pengaruh variabel individual innovation capability, motivasi intrinsik, dan self – efficacy dengan kinerja individu. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini.

Persamaan Regresi Berganda

Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah:

$$\hat{Y} = -4,549 + 0,189 x_1 + 0,249 x_2 + 0,194 x_3$$

..... persamaan (iii)

Di mana:

\hat{Y} = Kinerja individu

x_1 = Individual innovation capability

x_2 = Motivasi intrinsik

x_3 = Self - Efficacy

b_1 = Koefisien regresi berganda antara x_1 dan \hat{Y}

b_2 = Koefisien regresi berganda antara x_2 dan \hat{Y}

b_3 = Koefisien regresi berganda antara x_3 dan \hat{Y}

e = Variabel pengganggu

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, dalam menggambarkan penafsiran titik potong beserta dua koefisien regresi. Variabel individual innovation capability berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja individu, berdasarkan hasil dari regresi terlihat bahwa koefisien regresi variabel ini sebesar 0,189. Sehingga dengan asumsi nilai dari variabel lain tetap, tiap satu peningkatan pada *individual innovation capability* maka kinerja individu akan meningkat sebesar 0,189 secara statistik. Sementara variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja individu, berdasarkan hasil dari regresi terlihat bahwa koefisien regresi variabel ini sebesar 0,249. Sehingga dengan asumsi nilai dari variabel lain tetap, tiap satu peningkatan pada motivasi intrinsik maka kinerja individu akan meningkat sebesar 0,249 secara statistik. Sedangkan variabel self - efficacy berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja individu, berdasarkan hasil dari regresi terlihat bahwa koefisien regresi variabel ini sebesar 0,194. Sehingga dengan asumsi nilai dari variabel lain tetap, tiap satu

peningkatan pada *self - efficacy* maka kinerja individu akan meningkat sebesar 0,194 secara statistik.

Uji Hipotesis

Pengaruh dari variabel *individual innovation capability*, motivasi intrinsik, dan *self - efficacy* terhadap kinerja individu masing-masing menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 atau 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa ketiga hipotesis diterima.

A. Pengaruh *Individual Innovation Capability* Terhadap Kinerja Individu

Variabel independen *individual innovation capability* berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja individu, sehingga hipotesis pertama dari penelitian ini yang menyatakan bahwa *individual innovation capability* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi mahasiswa di Universitas Ciputra dapat diterima dan rumusan masalah pertama dapat dan telah terjawab. Hasil penelitian ini serupa dengan hasil dari penelitian Aristanto (2017) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari *individual innovation capability* terhadap kinerja individu. Seperti yang telah dibahas Tuah *et al.*, (2009) dalam penelitiannya, berfokus pada peningkatan *innovation capability* adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja. Inovasi yang berhasil di capai oleh suatu organisasi adalah hasil dari pemikiran pengurus organisasi tersebut. Hal ini karena di balik setiap program kerja, para penguruslah yang melakukan proses *planning*, *concepting*, hingga melaksanakan dan mensukseskan program kerja tersebut.

Kedepannya organisasi mahasiswa diharapkan dapat memberikan perhatian lebih dalam usaha meningkatkan maupun mempertahankan agar *individual innovation capability* para pengurusnya tetap tinggi, karena ketika *individual innovation capability* pengurus

organisasi tinggi, hal ini akan membantunya dalam mengatasi permasalahan-permasalahan dalam penyelesaian tugasnya sehingga kualitas dan kuantitas pekerjaannya bisa lebih baik, selain itu akan membantu dalam memunculkan inisiatif untuk menghasilkan metode kerja yang lebih efektif dan efisien untuk organisasi.

B. Pengaruh Motivasi Intrinsik

Terhadap Kinerja Individu
Variabel independen motivasi intrinsik berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja individu, sehingga hipotesis kedua dari penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi mahasiswa di Universitas Ciputra dapat diterima dan rumusan masalah pertama dapat dan telah terjawab. Hasil penelitian ini serupa dengan hasil dari penelitian Ermawati & Amboningtyas (2017) dan Maulana (2015) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi intrinsik terhadap kinerja individu. Semakin tinggi tingkat motivasi seseorang, maka akan semakin optimal hasil yang diperoleh. Dengan adanya motivasi tersebut, akan dapat mendorong individu untuk bekerja dengan penuh semangat, ketekunan, keuletan, dan memiliki komitmen yang baik dalam menyelesaikan tugasnya (Atmadja *et al.*, 2014). Hal ini dapat berupa kesadaran mengenai seberapa pentingnya pentingnya, manfaat, atau makna dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Misalnya, seorang pengurus organisasi yang bekerja dengan penuh dedikasi karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan dirinya secara maksimal (Nawawi, 2001).

Hal ini karena pada dasarnya manusia selalu memiliki naluri untuk mencapai sesuatu, maka motivasi intrinsik tentunya dapat mendorong pengurus organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi intrinsik melibatkan pengurus organisasi yang melakukan suatu kegiatan atau tugas sebagai seorang individu yang

mewakili organisasi yang digelutinya karena mereka merasa tertarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Sebagai contoh, pegurus organisasi yang bekerja lembur karena ingin menyelesaikan suatu pekerjaan dan tanggung jawabnya secara maksimal, bukan hanya karena di perintah. Mereka yang termotivasi secara intrinsik akan cenderung bekerja dengan lebih keras dan memiliki disiplin kerja yang lebih tinggi, sedangkan yang tidak dapat termotivasi secara intrinsik akan cenderung bekerja dengan apa adanya saja. Oleh karena itu kedepannya organisasi mahasiswa diharapkan dapat menemukan cara untuk memastikan bahwa pengurus organisasi yang terpilih melalui tahap *interview* maupun seleksi dipastikan memiliki dorongan motivasi intrinsik yang kuat.

C. Pengaruh *Self – Efficacy* Terhadap Kinerja Individu

Variabel independen *self - efficacy* berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja individu, sehingga hipotesis ketiga dari penelitian ini yang menyatakan bahwa *self - efficacy* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi mahasiswa di Universitas Ciputra dapat diterima dan rumusan masalah pertama dapat dan telah terjawab. Hasil penelitian ini serupa dengan hasil dari penelitian Judge & Bono (2001) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari *self - efficacy* terhadap kinerja individu. Seperti yang telah dibahas sebelumnya, mahasiswa Universitas Ciputra memiliki kompleksitas tuntutan yang lebih tinggi dari mahasiswa pada umumnya karena selain dituntut berprestasi dalam segi akademis mereka juga diharapkan akan menjadi seorang *entrepreneur* yang sukses dalam bidangnya. Tuntutan ini akan semakin kompleks bagi mereka yang aktif dalam berorganisasi.

Self - efficacy merujuk pada keyakinan pada kompetensi seseorang untuk menangani sejumlah stres atau tuntutan yang menantang. *Self - efficacy* terbentuk oleh pengalaman-pengalaman

masa lalu dan masa kini, dan disimpan dalam memori. Dalam jangka panjang hal ini mempengaruhi cara bersosialisasi serta cara pandang seseorang terhadap kualitas dirinya sendiri, yang baik ataupun yang buruk. Dalam organisasi hal ini berdampak sangat besar pada cara seorang pengurus organisasi berpikir, berperilaku, dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya sebagai seseorang yang mewakili organisasi yang ia geluti. Melalui penelitian ini, didapati bahwa *self – efficacy* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu, karena itu kedepannya organisasi mahasiswa diharapkan dapat menemukan cara untuk membuat program kerja, pelatihan, maupun pengayaan wawasan pengurus organisasi guna meningkatkan *self – efficacy* mereka.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Organisasi mahasiswa memberikan perhatian lebih dalam usaha meningkatkan maupun mempertahankan agar *individual innovation capability* para pengurusnya tetap tinggi karena berfokus pada peningkatan *innovation capability* adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja.
2. Mencari cara untuk memastikan bahwa pengurus organisasi yang terpilih melalui tahap *interview* maupun seleksi dipastikan memiliki dorongan motivasi intrinsik yang kuat. Semakin tinggi tingkat motivasi seseorang, maka akan semakin optimal kinerja yang dihasilkan.
3. Menemukan cara untuk membuat program kerja, pelatihan, maupun pengayaan wawasan pengurus organisasi guna meningkatkan *self – efficacy* mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini adalah:

1. Variabel independen *individual innovation capability* berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja individu, sehingga hipotesis pertama dari penelitian ini yang menyatakan bahwa *individual innovation capability* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi mahasiswa di Universitas Ciputra dapat diterima dan rumusan masalah pertama dapat dan telah terjawab. Organisasi mahasiswa perlu mencari cara untuk memastikan setiap individu yang di pilih menjadi pengurus yang akan merepresentasikan organisasi memiliki *individual innovation capability* yang tinggi agar dapat turut berkontribusi meningkatkan kualitas performa organisasi tersebut.
2. Variabel independen motivasi intrinsik berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja individu, sehingga hipotesis kedua dari penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi mahasiswa di Universitas Ciputra dapat diterima dan rumusan masalah pertama dapat dan telah terjawab. Organisasi mahasiswa perlu mencari cara untuk memastikan setiap individu yang di pilih menjadi pengurus memiliki motivasi intrinsik yang kuat di balik alasan mengapa ia mendaftar untuk menjadi pengurus organisasi tersebut.
3. Variabel independen *self - efficacy* berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja individu, sehingga hipotesis ketiga dari penelitian ini yang menyatakan bahwa *self - efficacy* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi mahasiswa di Universitas Ciputra dapat diterima dan rumusan masalah pertama dapat dan telah terjawab. Organisasi mahasiswa

perlu mencari cara yang efektif dan efisien untuk memberikan pelatihan maupun pengayaan yang akan meningkatkan *self - efficacy* para pengurusnya.

KETERBATASAN DAN SARAN

Hambatan yang ada selama proses penelitian ini adalah:

1. Beberapa responden yang telah terpilih tidak dapat dihubungi atau tidak bersedia dan mahasiswa yang merupakan mantan pengurus organisasi yang sudah angkatan atas atau bahkan sudah lulus tidak dapat di jangkau sehingga harus mencari responden yang baru.
2. Jadwal rapat beberapa organisasi mahasiswa tidak bersifat rutin atau terjadwal sehingga kuisisioner yang telah dititipkan untuk organisasi tersebut kembali ke penulis dalam kondisi kosong.
3. Kuisisioner berjumlah 265 set telah disebar ke responden, namun 23 di antaranya tidak kembali ke penulis atau hilang, dan 7 data merupakan *outlier* yang harus di sisihkan untuk menormalisasi data.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya. Pada penelitian ini hanya menggunakan variabel independen *individual innovation capability*, motivasi intrinsik, dan *self - efficacy*. Sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lainnya yang dirasa memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja individu. Saran yang kedua adalah meluaskan cakupan penelitian sejenis ini agar dapat diterapkan pada organisasi yang bersifat *general*, tidak hanya di Universitas Ciputra saja.
2. Bagi organisasi mahasiswa. Seperti yang telah di bahas dalam penelitian ini dan penelitian-penelitian sebelumnya yang mendukung, *individual innovation capability*, motivasi intrinsik, dan *self - efficacy*

telah terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Sehingga ketika mempertimbangkan *recruitment, organization culture*, maupun strategi atau program kerja organisasi kedepannya dapat memberikan perhatian lebih terhadap aspek-aspek tersebut agar kinerja individu yang selanjutnya akan berdampak pada performa keseluruhan organisasi dapat optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bungin, H. M. B. 2013. Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Stude Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran. Prenadamedia Group.
- Dewi, Mertayani Sari. 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bangli). Universitas Pendidikan Ganesha.
- Husein, Umar. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, K. & A. Kinicki. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- M. Mir, *et al.* 2016. The Impact of Standardized Innovation Management Systems on Innovation Capability and Business Performance: An empirical study, *J. Eng. Technol. Manage.*
- Nawawi, H. Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gadjah Mada University Press.
- Singarimbun, M. (1995). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono, (2006). *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.

Jurnal

- Adhitama, P. I. & Gayatri. 2017. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Partisipasi Penyusunan Anggaran pada Kinerja Individu dengan Pemoderasi Motivasi Kerja. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.19.3.
- Aristanto, D. B. 2017. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*.
- Arumsari, A. L. & Budiarta, I. K. 2016. Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Udayana. 5(8): 2297-2304.
- Atmadja, A. W. T., Novianti, N. K., Yuniarta, G. A. 2014. Pengaruh Independensi, Motivasi, Pengalaman Intrinsik dan Keahlian Profesional Badan Pengawas Terhadap Efektivitas Penerapan Pengendalian Intern Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung. *Jurnal Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*. 2(1).
- Aulawi, Hilmi dan Sudirman, I. 2009. Hubungan Knowledge Sharing Behavior dan Individual Innovation Capability. *Jurnal Teknik Industri*. 11(2): 174-187.
- Bandura, A. 2001. Social cognitive theory: an agentic perspective, *Annual Review of Psychology*, Vol. 52 No. 1, pp. 1-26.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance*. New York: Jossey-Bass, pp. 71-98.
- Capri, B., & Celikkaleli, O. 2008. Ogretmen adaylarinin

- ogretmenlige iliskin tutum ve mesleki yeterlik inanclarinin cinsiyet, program ve fakultelerine gore incelenmesi. [Investigation of preservice teachers' attitudes towards teaching and professional self-efficacy beliefs according to their gender, programs, and faculties]. *Inonu Universitesi Egitim Fakultesi Dergisi*, 9(15), 33–53.
- Dewett, T. 2007. Linking intrinsic motivation, risk taking, and employee creativity in an R&D environment. *R&D Management*, 37(3), 197–208. doi: 10.1111/j.1467-9310.2007.00469.
- Ermawati, Y., & Amboingtyas, D. 2017. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Video Preparation pada PT Hit Polytron yang Berimplikasi pada Produktivitas. *Journal of Management*, 3(3).
- Indrajaya, M. H., Fathoni, A. dan Minarsih, M. M. 2016. Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating. *Journal of Management*, Vol. 2, No. 2.
- Judge, T. A. dan J. E. Bono. 2001. Relationship of Core Self Evaluations Traits Self Esteem, Generalized Self Efficacy, Locus of Control and Emotional Stability-eith Job Satisfaction and Job Performance: a Meta analysus, *Journal of applied psychology*, Vol. 86, No. 1, hlm. 80-92.
- Kemer, Aysegul Sarioglu, and Altuntas, Serap. 2017. Adaptation of the Individual Innovativeness Scale in nursing profesion: Turkish validity reliability study/ Bireysel Yenilikcilik Olcegi'nin Hemsirelige Uyarlanmasi: Turkece Gecerlik--Güvenirlik Calismasi. *Journal of Education and Research in Nursing*, vol. 14, no. 1, p. 52+.
- Luszczynska, A., Scholz, U., & Schwarzer, R. 2005. The general self-efficacy scale: Multicultural validation studies. *The Journal of Psychology*, 139, 439-457. doi:10.3200/JRLP.139.5.439-457.
- Maulana, F. H., Hamid, D., Mayoan, Y. 2015. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Saragih, J. H. dan Valentina, T. D. 2015. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Akademik pada Mahasiswa Aktif Organisasi Kemahasiswaan di Lingkungan Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*.
- Saunila, M., & Ukko, J. 2012. A Conceptual Framework for The Measurement of Innovation Capability and It's Effects. *Baltic J. Manage.* 7 (4), 355-375.
- Tuah, H., Nadaraja, D., & Jaafar, Z. 2009. Benchmarking Malaysia's Innovation Capacity. Kuala Lumpur: 8th Globelics International Conference.
- Wijaya, Widi Angga, Rina Arifati, & Agus Suprijanto. 2016. Analisis Pengaruh Independensi, Motivasi, Pengalaman Intrinsik, Profesionalisme, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern. *Jurnal Akuntansi*. Universitas Pandanaran Semarang. 2(2).
- Yusr, M. M. 2016. Innovation Capability and It's Role in Enhancing The Relationship between TQM Practices and Innovation Performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*.