

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian dijalankan dari bulan Februari 2023 hingga Januari 2024, dipilih oleh peneliti sebagai periode yang paling produktif untuk melaksanakan penelitian. Pengambilan waktu diawali sejak perencanaan penelitian dan berakhir dengan proses pengolahan data. Berikut adalah jadwal waktu penelitian:

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian

No.	Kegiatan Penelitian	Alokasi Waktu				
		Feb 2023	Mar-Sep 2023	Nov 2023	Des 2023	Jan 2024
1.	Pengajuan Judul	■				
2.	Penyusunan Proposal BAB 1-3		■			
3.	Sidang Proposal Penelitian			■		
4.	Penyebaran Kuesioner Penelitian dan pengolahan data				■	
5.	Penyusunan BAB 4&5				■	■

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2023)

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di beberapa SMA Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi. Alasan peneliti memilih SMA Negeri di Kecamatan Babelan karena peneliti menemukan adanya masalah

mengenai rendahnya perilaku kerja inovatif guru yang dipengaruhi oleh efikasi diri, organisasi pembelajaran, dan keterlibatan kerja.

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2019) merujuk pada metode penelitian yang bersumber pada filsafat positivisme. Metode ini dipakai untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu melalui pengumpulan data dan instrumen penelitian yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah dirumuskan. Metode survei adalah suatu pendekatan penelitian yang mengandalkan kuesioner atau wawancara sebagai alat untuk mengumpulkan data. Maka dari itu, penelitian ini memakai data primer, yang peneliti dapatkan langsung melalui distribusi kuesioner daring kepada responden melalui *google* formulir, dan data tersebut lalu dihimpun serta diolah menggunakan perangkat lunak *SmartPLS*.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Rukajat (2018) dan Sugiyono (2019) populasi merujuk pada totalitas objek penelitian yang mempunyai jumlah serta karakteristik tertentu yang sudah peneliti tetapkan untuk dipelajari terkait kasus dan permasalahan lalu dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan. Dalam kerangka penelitian ini, populasi yang diidentifikasi adalah keseluruhan guru yang bekerja di SMA Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi. Jumlah guru yang termasuk dalam cakupan populasi ini adalah sebanyak 186 orang dari 4 SMA Negeri di

kecamatan Babelan, yaitu SMA Negeri 1 Babelan, SMA Negeri 2 Babelan, SMA 3 Negeri Babelan, dan SMA Negeri 4 Babelan.

Sampel ialah bagian dari keseluruhan populasi. Sederhananya, sampel merupakan sejumlah data yang dipilih dari populasi sebagai fokus utama penelitian (M. S. Lubis, 2018). Arikunto dalam penelitian (Fadilah et al., 2019), mendefinisikan sampel sebagai sebagian atau representasi dari populasi yang menjadi objek penelitian. Jika jumlah subjek kurang dari 100, disarankan untuk mengambil seluruhnya sehingga penelitian dapat dikategorikan sebagai penelitian populasi. Bila jumlah subjek melebihi 100, maka bisa diambil sekitar 10-15%, 20-25%, atau bahkan lebih sebagai sampel. Metode pengambilan sampel di penelitian ini memakai teknik *probability sampling* yaitu dengan mengelompokkan (*Cluster Sampling*) SMA Negeri di Kecamatan Babelan dengan alasan memudahkan peneliti serta menghemat waktu. Penelitian ini memakai rumus slovin dengan persentase kepercayaan 95% dan tingkat kesalahannya adalah 5%:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{186}{1 + 186 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{186}{1,465}$$

$$n = 126,9 \text{ dibulatkan menjadi } 127$$

Maka dari itu, sampel penelitian ini berjumlah 127 guru, kemudian jumlah tersebut akan dibagi lagi secara proporsional dengan menggunakan rumus *proportionate stratified random sampling* yang bertujuan untuk menetapkan

sampel yang diambil dari masing-masing kelompok yang akan mewakili wilayah yaitu dengan rumus berikut:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Keterangan:

ni = Jumlah anggota sampel

n = Jumlah anggota sampel seluruhnya

Ni = Jumlah anggota populasi

N = Jumlah anggota populasi seluruhnya

Tabel 3. 2 Sampel Penelitian

Sekolah	Jumlah	Perhitungan	Sampel
SMA Negeri 1 Babelan	59 Guru	$(59/186)*127$	41
SMA Negeri 2 Babelan	49 Guru	$(49/186)*127$	33
SMA Negeri 3 Babelan	51 Guru	$(51/186)*65$	35
SMA Negeri 4 Babelan	27 Guru	$(27/186)*65$	18
Jumlah	186		127

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

3.4 Pengembangan Instrumen

Dalam kerangka penelitian ini, terdapat empat variabel yang bisa dikelompokkan ke dalam tiga jenis, yaitu variabel bebas (independen), variabel terikat (dependen), serta variabel mediasi (intervening). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak variabel independen terhadap variabel dependen melalui peran variabel mediasi. Proses pengumpulan data di

penelitian ini memakai teknik kuesioner dengan menggunakan skala Likert, yang menyajikan pilihan jawaban sebagai alternatif.

3.4.1 Variabel Penelitian

A. Perilaku Kerja Inovatif (Y)

1. Definisi Konseptual

Perilaku kerja inovatif merupakan aktivitas individu yang ditujukan untuk menghasilkan, menyajikan, atau menerapkan pengetahuan baru dalam bentuk ide atau solusi yang bermanfaat bagi organisasi.

2. Definisi Operasional

Tinggi rendahnya tingkat perilaku kerja inovatif diperoleh dengan menggunakan skala perilaku kerja inovatif yang akan peneliti susun berdasarkan dimensi merujuk (De Jong & Den Hartog, 2010), Janssen dalam (Aditya & Ardana, 2016), (Notosudjono et al., 2022), dan Kleysen dan Street dalam (Sulistiasih, 2018) yaitu dimensi *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing*, serta *idea implementation*. Dengan indikator menurut (De Jong & Den Hartog, 2010), (Margana et al., 2019), (Notosudjono et al., 2022), (Sudjud et al., 2022) (Umalihayati et al., 2022) yaitu memperhatikan permasalahan, menemukan gagasan baru, menyediakan solusi untuk menyelesaikan masalah, mendorong terbentuknya ide-ide inovatif, serta menerapkan ide-ide inovatif.

3. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen untuk variabel perilaku kerja inovatif ini merujuk pada pedoman yang dipakai untuk menilai variabel perilaku kerja inovatif yang akan diuji dan diimplementasikan. Kisi-kisi ini dikembangkan dari beberapa jurnal acuan dalam penelitian ini. Berikut kisi-kisi instrumen variabel perilaku kerja inovatif:

Tabel 3. 3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Dimensi	Indikator	Instrumen	No. Item
<i>Idea Exploration</i>	Memperhatikan masalah	- Saya memperhatikan isu permasalahan yang tidak terkait dengan pekerjaan saya sehari-hari	1
		- Saya mempunyai strategi khusus untuk mengidentifikasi masalah di tempat kerja	2
<i>Ide Generation</i>	Mencari ide baru	- Saya selalu mencari ide-ide baru dan kreatif untuk meningkatkan metode pengajaran	3
		- Saya merasa tidak yakin untuk menghasilkan ide-ide segar yang bisa membantu menciptakan suasana pembelajaran yang interaktif (-)	4
		- Saya senang berpartisipasi dalam kegiatan diskusi mengenai ide-ide di tempat kerja	5
<i>Idea championing</i>	Memberikan solusi dalam pemecahan masalah,	- Saya memberi solusi untuk setiap masalah di tempat kerja	6
		- Saya merasa tidak nyaman dengan perubahan dan lebih suka tetap pada rutinitas yang sudah ada (-)	7
	Mendorong terciptanya ide inovatif	- Saya menyampaikan kepada anggota organisasi agar lebih antusias dan memperhatikan ide-ide inovatif	8
		- Saya meyakinkan kepada anggota organisasi untuk mendukung ide-ide inovatif	9
		- Saya merasa tidak terlibat dalam upaya organisasi untuk mendorong inovasi (-)	10
<i>Idea Implementation</i>	Mengaplikasikan ide inovatif	- Saya berkontribusi pada penerapan ide-ide baru	11
		- Secara sistematis saya memperkenalkan ide inovatif ke dalam pekerjaan saya	12
Sumber :	(De Jong & Den Hartog, 2010), (Margana et al., 2019), (Notosudjono et al., 2022), (Sudjud et al., 2022) (Umalihayati et al., 2022)		

Pengisian tiap butir pernyataan memakai skala likert, responden memilih satu dari lima alternatif jawaban. Alternatif jawaban yang dipakai adalah Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu-ragu, Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

B. Efikasi Diri (X1)

1. Definisi Konseptual

Efikasi diri ialah kepercayaan diri, kemauan, dan kemampuan seseorang dalam melakukan tugas dalam situasi yang berbeda, dengan tingkat kesulitan tugas yang beragam, dan daya tahan untuk melakukan serta menyelesaikan tugas yang ada.

2. Definisi Operasional

Tinggi rendahnya tingkat efikasi diri diperoleh dengan memakai skala efikasi diri yang akan peneliti susun berdasarkan dimensi menurut (Fattah, 2017), (Fitriyah et al., 2019), (Rosyiana, 2019) dan (Triyono & Rifai, 2018) yaitu dimensi level atau *magnitide*, kekuatan atau *strength*, dan dimensi generalitas. Dengan indikator menurut (Barizah, 2020), (Fattah, 2017), (Khayati & Sarjana, 2015) dan (Pramono et al., 2022) adalah tingkat kesulitan kerja, kemampuan menyelesaikan tugas, kuatnya keyakinan dan kemampuan yang dimiliki, serta kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan di kondisi tertentu.

3. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel efikasi diri ini adalah kisi-kisi yang dipakai dalam mengukur variabel efikasi diri yang akan diuji cobakan. Kisi-kisi ini dikembangkan dari beberapa jurnal atau referensi acuan dalam penelitian ini. Berikut kisi-kisi instrumen variabel efikasi diri:

Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Efikasi Diri

Dimensi	Indikator	Instrumen	No. Item
<i>Level (Magnitude)</i>	Tingkat kesulitan kerja	- Saya merasa nyaman menghadapi tugas-tugas yang menantang di tempat kerja	1
		- Saya dapat mengatasi hambatan kerja yang kompleks	2
	Sikap yang ditunjukkan dalam menghadapi tugas	- Saya sangat antusias dalam menghadapi tantangan baru	3
		- Saya lebih suka menghindari tugas yang dianggap sulit (-)	4
		Memiliki keyakinan dan pantang menyerah dalam menghadapi kesulitan	- Saya tidak akan menyerah meskipun dihadapkan pada tugas yang sulit
	- Saya yakin akan berhasil melewati hambatan yang muncul di tempat kerja		6
	- Saya ragu-ragu akan kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi tantangan kerja (-)	7	
<i>Strength (Tingkat kekuatan)</i>	Kuatnya keyakinan dan kemampuan yang dimiliki	Saya percaya diri ketika dihadapkan pada tantangan professional	8

<i>Generality</i> (Generalitas)	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan menyelesaikan tugas dalam situasi tertentu - Menjadikan pengalaman bukan sebagai hambatan 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya yakin bahwa saya dapat bekerja secara efektif dalam berbagai tugas. - Saya dapat mengatasi kesalahan sebelumnya untuk meraih kesuksesan di masa depan 	9 10
Sumber :	(Barizah, 2020), (Pramono et al., 2022), (Fattah, 2017)		

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2023)

Pengisian tiap butir pernyataan memakai skala likert, responden memilih satu dari lima alternatif jawaban. Alternatif jawaban yang dipakai adalah Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu-ragu, Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

C. Organisasi Pembelajaran (X2)

1. Definisi Konseptual

Organisasi pembelajaran merupakan lembaga yang secara berkelanjutan terlibat dalam proses pembelajaran untuk menciptakan, memperoleh, mentransfer pengetahuan, serta mengadaptasi perilaku agar mencerminkan wawasan serta pengetahuan baru, sambil terus meningkatkan kemampuannya untuk beradaptasi.

2. Definisi Operasional

Tinggi rendahnya tingkat organisasi pembelajaran diperoleh dengan menggunakan organisasi pembelajaran yang akan disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi menurut Peter senge dan Tjakraatmadja dalam (Umalihayati, Wulandari, et al., 2022), Gibson dan Dawood dalam (Hardhienata et al., 2019),

(Ruhlessin & Manoppo, 2021), (Kabul, 2016) dan (Allouzi et al., 2018) yaitu dimensi *personal mastery*, *mental models*, *shared vision*, *team learning*, serta *system thinking*. Dengan indikator menurut Tjakraatmadja, (Umalihayati, Wulandari, et al., 2022), dan (Hardhienata et al., 2019) yaitu keterlibatan pribadi dalam pengembangan diri, evaluasi dan sudut pandang terhadap tindakan, komunikasi menyeluruh mengenai visi organisasi, pembelajaran dalam lingkungan kelompok, dan pengembangan pola pikir yang holistik.

3. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel organisasi pembelajaran ini adalah kisi-kisi yang dipakai dalam mengukur variabel organisasi pembelajaran yang akan diuji cobakan. Kisi-kisi ini dikembangkan dari beberapa jurnal atau referensi acuan dalam penelitian ini. Berikut kisi-kisi instrumen variabel organisasi pembelajaran:

Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Organisasi Pembelajaran

Dimensi	Indikator	Instrumen	No. Item
<i>Personal mastery</i>	Komitmen personal dalam mengembangkan diri	- Saya menyadari kebutuhan akan pentingnya terus belajar untuk mengembangkan diri	1
		- Organisasi saya berusaha untuk menciptakan dan memperoleh pengetahuan baru	2
<i>Mental models</i>	Terbuka terhadap perubahan, fleksibel, serta refleksi dan perspektif mengenai tindakan.	- Belajar terus menerus merupakan prioritas saya sebagai pendidik	3
		- Saya tidak didukung untuk mengembangkan diri oleh organisasi (-)	4

<i>Shared vision</i>	Komunikasi secara komprehensif mengenai visi bersama	- Visi dan tujuan organisasi saya jelas, fleksibel, dapat dikomunikasikan, dan dapat dicapai	5
		- Saya tidak terlibat dalam perancangan visi organisasi (-)	6
<i>Team learning</i>	Berbagi pengetahuan dan belajar dalam kelompok	- Di organisasi/lingkungan sekolah saya, orang-orang bekerja sama dan saling membantu untuk belajar	7
		- Saya menghabiskan waktu istirahat dengan rekan kerja untuk membahas pekerjaan	8
<i>System thinking</i>	Pengembangan pola pikir menyeluruh	- Saya selalu siap jika harus belajar terus menerus	9
		- Saya tidak siap dengan perubahan yang terjadi dalam pekerjaan saya (-)	10
Sumber :	(Tjakraatmadja, 2006), (Umalihayati, Wulandari, et al., 2022), dan (Hardhienata et al., 2019)		

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2023)

Pengisian tiap butir pernyataan memakai skala likert, responden memilih satu dari lima alternatif jawaban. Alternatif jawaban yang dipakai adalah Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu-ragu, Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

D. Keterlibatan Kerja (Z)

1. Definisi Konseptual

Keterlibatan kerja merupakan sebuah kondisi positif di mana individu merasa terlibat serta mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaannya, dan menganggap pekerjaan yang dimiliki adalah suatu hal yang penting dan berharga bagi dirinya.

2. Definisi Operasional

Tinggi rendahnya tingkat keterlibatan kerja diperoleh dengan memakai skala keterlibatan kerja yang akan peneliti susun berdasarkan dimensi menurut (Schaufeli, 2012), Maslah dalam (Chan et al., 2020), Nimalathasan dalam (Lubis & Chan, 2018),

(Mahadika & Hadi, 2018), dan Bakker dalam (Rajak & Soleman, 2022) yaitu dimensi *vigor* (semangat), *dedication* (Dedikasi), dan *absorption* (Menyatu). Dengan indikator menurut Geldenhuys et al dalam (Meilinda, 2021), (Muliana et al., 2016), dan (Purnomo et al., 2018) yaitu, rasa semangat dalam bekerja, kesiapan dan keteguhan dalam bekerja, dedikasi atas pekerjaan, antusiasme bekerja, bangga dengan pekerjaan, konsentrasi dan keterikatan diri saat bekerja.

3. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel keterlibatan kerja ini adalah kisi-kisi yang dipakai dalam mengukur variabel keterlibatan kerja yang akan diujicobakan. Kisi-kisi ini dikembangkan dari beberapa jurnal acuan dalam penelitian ini. Berikut kisi-kisi instrumen variabel keterlibatan kerja:

Tabel 3. 6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Keterlibatan Kerja

Dimensi	Indikator	Instrumen	No. Item
<i>Vigor</i> (Semangat)	1) Rasa semangat dalam bekerja	- Ketika bekerja saya merasa penuh energi	1
	2) Kesiapan dalam bekerja	- Ketika saya bangun di pagi hari, saya tidak siap untuk bekerja (-)	2
	3) Keteguhan dalam bekerja	- Saya selalu tekun dalam bekerja meskipun segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik	3
<i>Dedication</i> (Dedikasi)	1) Dedikasi dan bangga atas pekerjaan	- Saya bangga dengan pekerjaan saya saat ini	4
	2) Antusiasme bekerja	- Pekerjaan saya sangat menginspirasi	5
		- Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak memiliki makna dan tujuan (-)	6
		- Saya antusias dengan pekerjaan saya	7
<i>Absorption</i> (Menyatu)	1) Konsentrasi dalam bekerja	- Saya sulit melepaskan diri dari pekerjaan ini	8
	2) Keterikatan diri saat bekerja	- Ketika saya sedang bekerja, saya melupakan hal-hal lain di sekitar saya (-)	9
		- Saya merasa bahagia ketika saya bekerja dengan intens	10
Sumber:	Geldenhuis et al dalam (Meilinda, 2021), Maslah dalam (Chan et al., 2020), dan (Purnomo et al., 2018)		

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2023)

Pengisian tiap butir pernyataan memakai skala likert, responden memilih satu dari lima alternatif jawaban yang sudah disediakan. Alternatif jawaban yang digunakan adalah Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu-ragu, Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

3.4.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah referensi yang peneliti pakai dalam menilai variabel penelitian. Di penelitian ini, alat yang dipakai ialah skala likert. Skala likert merupakan alat pengukuran yang dipakai dalam mengevaluasi persepsi, sikap, maupun pendapat individu atau kelompok terkait suatu peristiwa atau fenomena sosial (Pranatawijaya et al., 2019). Skala likert

yang dipakai memiliki lima pilihan jawaban yang memungkinkan responden untuk menjawab pertanyaan yaitu:

Tabel 3. 7 Skor Jawaban Kuesioner

Alternatif Jawaban	Skor Pertanyaan	
	Item Positif	Item Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2023)

3.5 Model Penelitian

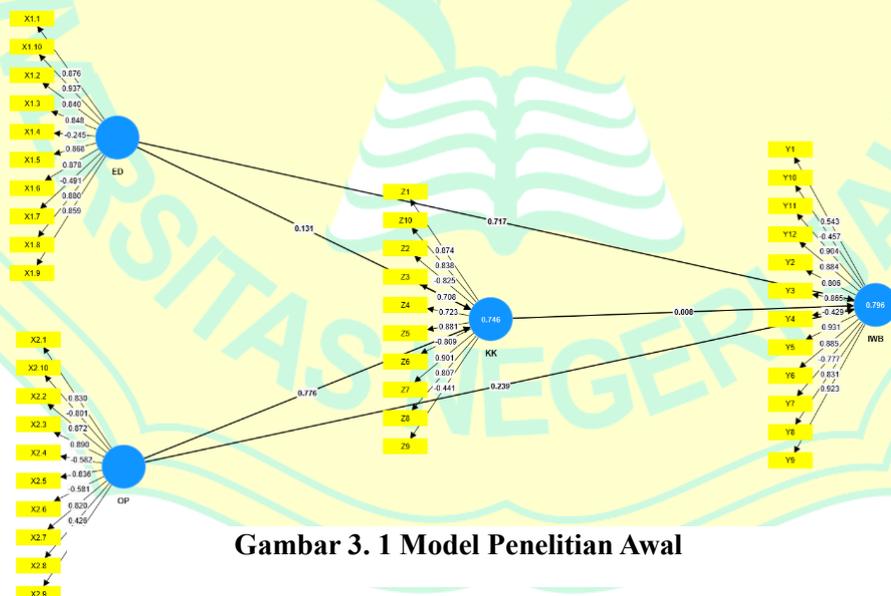
Untuk mengidentifikasi model yang sesuai antara variabel dan konstruk penelitian, penelitian ini dilakukan secara bertahap. Empat faktor membentuk model awal dalam penelitian ini: keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi, perilaku kerja inovatif sebagai variabel dependen, dan efikasi diri serta organisasi pembelajaran sebagai variabel independen. Dari 42 pernyataan yang mencakup semua variabel dalam model awal, 16 pernyataan dianggap tidak tepat pada penelitian ini. Model penelitian kedua kemudian dibuat berdasar pernyataan serta indikator yang reliabel serta hasil uji validitas. Berikut yakni instrumen pernyataan untuk model penelitian pertama:

Tabel 3. 8 Instrumen Penelitian Model Pertama

Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y)		
No	Pernyataan	Loading Factor
1.	Saya memperhatikan isu permasalahan yang tidak terkait dengan pekerjaan saya sehari-hari	0,543

2.	Saya mempunyai strategi khusus untuk mengidentifikasi masalah di tempat kerja	0,806
3.	Saya selalu mencari ide-ide baru dan kreatif untuk meningkatkan metode pengajaran	0,865
4.	Saya merasa tidak yakin untuk menghasilkan ide-ide segar yang bisa membantu menciptakan suasana pembelajaran yang interaktif	-0,429
5.	Saya senang berpartisipasi dalam kegiatan diskusi mengenai ide-ide di tempat kerja	0,931
6.	Saya memberi solusi untuk setiap masalah di tempat kerja	0,885
7.	Saya merasa tidak nyaman dengan perubahan dan lebih suka tetap pada rutinitas yang sudah ada	-0,777
8.	Saya menyampaikan kepada anggota organisasi agar lebih antusias dan memperhatikan ide-ide inovatif.	0,831
9.	Saya meyakinkan kepada anggota organisasi untuk mendukung ide-ide inovatif	0,923
10.	Saya merasa tidak terlibat dalam upaya organisasi untuk mendorong inovasi	-0,457
11.	Saya berkontribusi pada penerapan ide-ide baru	0,904
12.	Secara sistematis saya memperkenalkan ide inovatif ke dalam pekerjaan saya	0,884
Variabel Efikasi Diri (X1)		
No	Pernyataan	Loading Factor
1.	Saya merasa nyaman menghadapi tugas-tugas yang menantang di tempat kerja	0,876
2.	Saya dapat mengatasi hambatan kerja yang kompleks	0,840
3.	Saya sangat antusias dalam menghadapi tantangan baru	0,848
4.	Saya lebih suka menghindari tugas yang dianggap sulit	-0,245
5.	Saya tidak akan menyerah meskipun dihadapkan pada tugas yang sulit	0,868
6.	Saya yakin akan berhasil melewati hambatan yang muncul di tempat kerja	0,878
7.	Saya ragu-ragu akan kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi tantangan kerja	-0,491
8.	Saya percaya diri ketika dihadapkan pada tantangan profesional	0,880
9.	Saya yakin bahwa saya dapat bekerja secara efektif dalam berbagai tugas.	0,859
10.	Saya dapat mengatasi kesalahan sebelumnya untuk meraih kesuksesan di masa depan	0,937
Variabel Organisasi Pembelajaran (X2)		
No	Pernyataan	Loading Factor
1.	Saya menyadari kebutuhan akan pentingnya terus belajar untuk mengembangkan diri	0,830
2.	Organisasi saya berusaha untuk menciptakan dan memperoleh pengetahuan baru	0,872
3.	Belajar terus menerus merupakan prioritas saya sebagai pendidik	0,890

4.	Saya tidak didukung untuk mengembangkan diri oleh organisasi	-0,582
5.	Visi dan tujuan organisasi saya jelas, fleksibel, dapat dikomunikasikan, dan dapat dicapai	0,863
6.	Saya tidak terlibat dalam perancangan visi organisasi	-0,581
7.	Di organisasi/lingkungan sekolah saya, orang-orang bekerja sama dan saling membantu untuk belajar	0,820
8.	Saya menghabiskan waktu istirahat dengan rekan kerja untuk membahas pekerjaan	0,426
9.	Saya selalu siap jika harus belajar terus menerus	0,682
10.	Saya tidak siap dengan perubahan yang terjadi dalam pekerjaan saya	-0,801
Variabel Keterlibatan Kerja (Z)		
1.	Ketika bekerja saya merasa penuh energi	0,874
2.	Ketika saya bangun di pagi hari, saya tidak siap untuk bekerja	-0,825
3.	Saya selalu tekun dalam bekerja meskipun segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik	0,608
4.	Saya bangga dengan pekerjaan saya saat ini	0,723
5.	Pekerjaan saya sangat menginspirasi	0,881
6.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak memiliki makna dan tujuan	-0,809
7.	Saya antusias dengan pekerjaan saya	0,901
8.	Saya sulit melepaskan diri dari pekerjaan ini	0,507
9.	Ketika saya sedang bekerja, saya melupakan hal-hal lain di sekitar saya	-0,441
10.	Saya merasa bahagia ketika saya bekerja dengan intens	0,838



Gambar 3. 1 Model Penelitian Awal

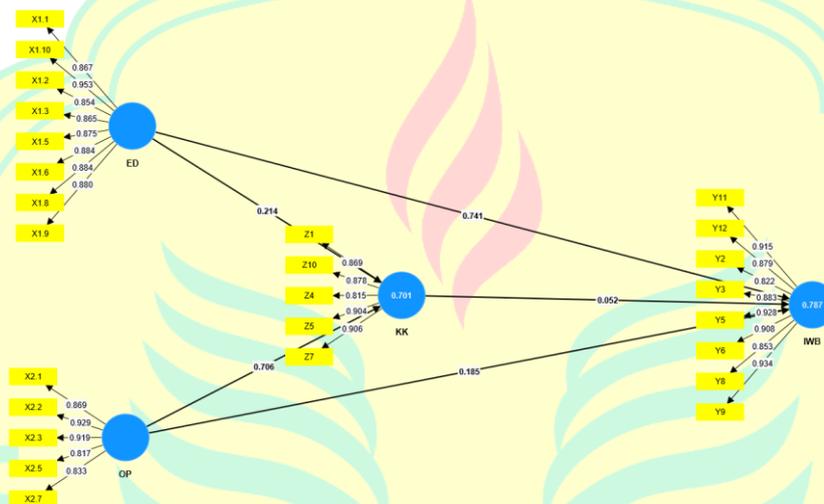
Seperti yang dapat dilihat dari perhitungan di atas, 16 instrumen dianggap tak valid dan tak dapat digunakan. Peneliti menyusun ulang model penelitian

dengan menggunakan 26 item pernyataan yang sebelumnya telah dinyatakan valid dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 3. 9 Instrumen Penelitian Model Kedua

Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y)		
No	Pernyataan	Loading Factor
2.	Saya mempunyai strategi khusus untuk mengidentifikasi masalah di tempat kerja	0,822
3.	Saya selalu mencari ide-ide baru dan kreatif untuk meningkatkan metode pengajaran	0,883
5.	Saya senang berpartisipasi dalam kegiatan diskusi mengenai ide-ide di tempat kerja	0,928
6.	Saya memberi solusi untuk setiap masalah di tempat kerja	0,908
8.	Saya menyampaikan kepada anggota organisasi agar lebih antusias dan memperhatikan ide-ide inovatif.	0,853
9.	Saya meyakinkan kepada anggota organisasi untuk mendukung ide-ide inovatif	0,934
11.	Saya berkontribusi pada penerapan ide-ide baru	0,915
12.	Secara sistematis saya memperkenalkan ide inovatif ke dalam pekerjaan saya	0,879
Variabel Efikasi Diri (X1)		
No	Pernyataan	Loading Factor
1.	Saya merasa nyaman menghadapi tugas-tugas yang menantang di tempat kerja	0,867
2.	Saya dapat mengatasi hambatan kerja yang kompleks	0,854
3.	Saya sangat antusias dalam menghadapi tantangan baru	0,865
5.	Saya tidak akan menyerah meskipun dihadapkan pada tugas yang sulit	0,875
6.	Saya yakin akan berhasil melewati hambatan yang muncul di tempat kerja	0,884
8.	Saya percaya diri ketika dihadapkan pada tantangan profesional	0,884
9.	Saya yakin bahwa saya dapat bekerja secara efektif dalam berbagai tugas.	0,880
10.	Saya dapat mengatasi kesalahan sebelumnya untuk meraih kesuksesan di masa depan	0,953
Variabel Organisasi Pembelajaran (X2)		
No	Pernyataan	Loading Factor
1.	Saya menyadari kebutuhan akan pentingnya terus belajar untuk mengembangkan diri	0,869
2.	Organisasi saya berusaha untuk menciptakan dan memperoleh pengetahuan baru	0,929
3.	Belajar terus menerus merupakan prioritas saya sebagai pendidik	0,919
5.	Visi dan tujuan organisasi saya jelas, fleksibel, dapat dikomunikasikan, dan dapat dicapai	0,817

7.	Di organisasi/lingkungan sekolah saya, orang-orang bekerja sama dan saling membantu untuk belajar	0,833
Variabel Keterlibatan Kerja (Z)		
1.	Ketika bekerja saya merasa penuh energi	0,869
4.	Saya bangga dengan pekerjaan saya saat ini	0,815
5.	Pekerjaan saya sangat menginspirasi	0,904
7.	Saya antusias dengan pekerjaan saya	0,906
10.	Saya merasa bahagia ketika saya bekerja dengan intens	0,878



Gambar 3. 2 Model Penelitian Kedua

Berdasarkan tabel dan gambar perhitungan di atas, ditunjukkan bahwa 26 butir instrumen hasil perhitungan *loading factor* memiliki nilai $>0,7$ maka semua butir instrumen memenuhi syarat penelitian dan dapat digunakan pada tahap selanjutnya. Maka dari itu peneliti menggunakan model kedua dalam penelitian. Setelah mengetahui data yang digunakan telah valid, maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas. Data dapat dikatakan reliabel apabila nilainya $>0,7$. Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 3. 10 Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Efikasi Diri (X1)	0,966
Organisasi Pembelajaran (X2)	0,923
Keterlibatan Kerja (Z)	0,924
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0,968

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui nilai *composite reliability* pada masing-masing variabel adalah $> 0,7$ maka artinya keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel.

3.6 Teknik Pengambilan Data

Menurut Arikunto dalam (Rukajat, 2018) teknik pengumpulan data merupakan suatu upaya yang disengaja untuk mengumpulkan data secara sistematis dengan mengikuti prosedur standar. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan rangkaian pertanyaan yang tersusun secara teratur lalu disebarakan kepada responden untuk diisi (Bungin, 2017).

Instrumen pada penelitian ini berisikan pertanyaan yang dibuat untuk mendapatkan dan mengumpulkan informasi mengenai efikasi diri (X1), organisasi pembelajaran (X2), terhadap perilaku kerja inovatif (Y) melalui keterlibatan kerja (Z).

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data ialah proses pengolahan data yang telah terkumpul dengan memanfaatkan berbagai teknik sehingga menghasilkan susunan data yang terstruktur sesuai dengan kebutuhan, baik untuk menjawab permasalahan yang ada maupun dalam menguji hipotesis penelitian yang sudah dirumuskan (Sugeng, 2022). Kemudian, teknik analisis data adalah cara atau metode yang dipakai untuk mengolah data untuk menghasilkan informasi yang terkait. Pada penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dalam menganalisis data, serta

untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* versi 4.0.

3.7.1 Analisis Data Deskriptif

Metode analisis deskriptif ialah teknik yang dipakai dalam menganalisis data dengan memberikan gambaran atau deskripsi mengenai data yang sudah terkumpul, tanpa bertujuan untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019). Selain itu, menurut (Sugeng, 2022) metode analisis deskriptif melibatkan berbagai teknik pengumpulan, pengorganisasian, peringkasan, dan penyajian data kuantitatif. Tujuan dari metode ini adalah untuk merinci dengan singkat dan cepat peristiwa yang tercermin dalam data, sehingga memberikan gambaran menyeluruh.

Dalam analisis deskriptif, pengukuran yang dilakukan meliputi rata-rata, modus, median, persentase, indeks, persentil dan kuartil, dan sebagainya. Di samping itu, penyajian data secara visual melalui tabel, grafik, dan sejenisnya dengan segala bentuknya juga merupakan teknik penyajian data secara cepat dan ringkas yang digunakan dalam analisis deskriptif.

3.7.2 Analisis Data Statistik

Pada penelitian ini, analisis data memakai pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan model *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berfokus pada komponen atau variasi. Berbeda dengan SEM yang berfokus pada kovarian, PLS lebih bersifat sebagai model

prediktif. PLS dianggap sebagai metode analisis yang kuat dikarenakan tidak bergantung dengan banyak asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar. Penelitian ini akan melibatkan analisis dalam tiga tahap, yakni:

A. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut Hussein dalam penelitian Sakdiyah, analisa *outer model* dipakai dalam memverifikasi kecocokan pengukuran yang dipakai sebagai alat ukur. Analisa *outer model* adalah suatu model pengukuran yang menghubungkan indikator dengan variabel laten. Untuk menjalankan analisis ini, perlu mempertimbangkan berbagai indikator yaitu, *convergent validity*, *discriminant validity*, serta *composite reliability*.

1. *Convergent Validity*

Convergent validity adalah pengukuran yang dipakai guna mengetahui valid atau tidaknya indikator untuk mencerminkan variabel. *Convergent validity* dilihat dari nilai *outer loadings*, dan bisa dikatakan mempunyai tingkat validitas yang tinggi apabila memiliki nilai $>0,7$. Namun, dapat memakai nilai toleransi senilai 0,5. Maka, jika nilai *outer loadings* $> 0,5$ masih dapat ditoleransi sebagai suatu indikator valid (Sakdiyah et al., 2019).

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity ialah suatu metode pengukuran yang dipakai guna menilai apakah suatu konstruk mempunyai tingkat diskriminan yang memadai, yaitu dengan membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang bersangkutan sehingga nilai beban tersebut harus lebih tinggi daripada nilai *loading* pada konstruk lain. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan mengacu pada nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu indikator dianggap valid bila nilai $AVE > 0,5$. (Sakdiyah et al., 2019).

3. *Composite Reliability*

Composite Reliability adalah suatu pengukuran yang dipakai untuk mengevaluasi tingkat konsistensi indikator dalam mencerminkan suatu variabel. Jika data menunjukkan nilai *Composite Reliability* $> 0,6$, maka data tersebut dianggap memiliki tingkat keandalan yang memadai. Di samping itu, tingkat keandalan juga dapat diperiksa melalui nilai *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, hal tersebut dinilai reliabel.

Tabel 3. 11 Rule Of Thumb Outer Model

Validitas dan Reliabilitas	Parameter	Rule of Thumbs
Convergent Validity	<i>Loading Factor</i>	> 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> > 0,60 untuk <i>explanatory research</i>
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	> 0,50 untuk <i>confirmatory dan explanatory research</i>
Discriminant Validity	<i>Cross Loading</i>	> 0,70 untuk setiap variabel
	Akar kuadrat AVE (<i>Fornell-Lacker Creterium</i>)	Akar kuadrat AVE > korelasi antar konstruk laten
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	> 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> > 0,60 untuk <i>explanatory research</i>
	<i>Composite reliability</i>	> 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> > 0,60 masih dapat diterima untuk <i>explanatory research</i>

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2023)

B. Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis inner model dijalankan untuk memastikan kekuatan dan akurasi dari model struktural yang dibangun. Penilaian inner model ini terutama dilakukan melalui pengamatan terhadap nilai R-square (R^2). R^2 digunakan sebagai ukuran untuk mengevaluasi sejauh mana variasi dalam variabel eksogen dapat menjelaskan perubahan dalam variabel endogen. Jika nilai R^2 rendah, hal tersebut menunjukkan bila kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati 1 menandakan bila variabel independen memberikan informasi yang hampir lengkap dalam memprediksi variabel dependen (Sakdiyah et al., 2019).

1. *T-Statistic*

Uji T-Statistic dilakukan untuk menguji signifikansi dari jalur yang diajukan di hipotesis. Pendekatan statistik ini memanfaatkan tingkat signifikansi alpha sebesar 5% dalam penelitian ini. Nilai kritis yang ditentukan untuk *t-statistic* adalah 1,96. Oleh karena itu, bila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96, bisa disimpulkan bila hipotesis bisa diterima.

2. R-Square (R^2)

Nilai R-Square digunakan untuk menilai seberapa besar konstruk endogen bisa dijelaskan oleh konstruk eksogen. Kriteria nilai R-square diharapkan antara 0 dan 1. Nilai $R^2 = 0,75$ artinya hasilnya kuat, $R^2 = 0,50$ artinya hasilnya moderat (sedang), dan $R^2 = 0,25$ artinya hasilnya lemah. (Syahrir et al., 2020).

3. F-Square (f^2)

Pengujian F-square dimaksudkan apakah ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antar variabel. Bila nilai $F^2 = 0,02$ maka dikatakan hubungan antar variabel rendah. Nilai $F^2 = 0,15$ artinya hasilnya adalah sedang. Dan jika nilai $F^2 = 0,35$ artinya besar hubungan yang signifikan antar variabel besar (Syahrir et al., 2020).

4. *Variance Inflation Factor (VIF)*

Variance Inflation Factor dipakai dalam menilai keberadaan kolinearitas. Multikolinearitas merujuk pada situasi di mana dua atau lebih variabel bebas atau konstruk eksogen memiliki korelasi yang tinggi, yang dapat melemahkan kemampuan prediksi model. Nilai VIF diinginkan untuk kurang dari 5; jika nilainya melebihi 5, itu menunjukkan adanya kolinearitas antar konstruk (Syahrir et al., 2020).

Tabel 3. 12 Rule Of Thumb Inner Model

Kriteria	<i>Rule of Thumbs</i>
T-Statistics	$> 1,96$ (signifikansi level 5%)
R-Square (R ²)	0,75 Menunjukkan model kuat 0,50 Menunjukkan model moderate 0,25 Menunjukkan model lemah
F-Square (F ²)	0,02 Menunjukkan model lemah 0,15 Menunjukkan model moderate 0,35 Menunjukkan model kuat
Variance Inflation Factor (VIF)	VIF < 5 Jika > 5 diindikasikan adanya kolinearitas.

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2023)

C. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Direct Effect (Pengaruh Langsung): Path Coefficient (Koefisien Jalur)

Tujuan dari analisis *direct effect* adalah menguji hipotesis pengaruh langsung sebuah variabel independen terhadap variabel dependen dengan kriteria berikut:

a. Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Pengujian *path coefficient* digunakan untuk mengevaluasi dampak langsung antara variabel independen dan variabel dependen, yang menunjukkan hubungan searah di antara keduanya. Ketika nilai koefisien jalur positif mengindikasikan adanya pengaruh searah antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya, bila nilai koefisien jalur negatif, itu menandakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen bersifat berlawanan arah.

b. Nilai Probabilitas/Signifikansi (P-Value)

Adapun kriteria dari uji *path coefficient* di penelitian ini antara lain:

- 1) Bila nilai $p\text{-value} < 0,05$ maka pengaruh antara variabel signifikan.
- 2) Bila nilai $p\text{-value} > 0,05$ maka pengaruh antara variabel tidak signifikan.

2. Analisis Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis *indirect effect* dilakukan dalam menguji pengaruh tidak langsung pada sebuah variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel *intervening/mediasi*. Adapun kriteria analisis *indirect effect* pada penelitian ini antara lain:

- a. Nilai $p\text{-value} < 0,05$ menunjukkan bila data tersebut signifikan sehingga mempunyai pengaruh tidak langsung. Bisa disimpulkan bila variabel intervening berperan untuk memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai $p\text{-value} > 0,05$ menunjukkan bila data tersebut tidak signifikan dalam pengaruhnya secara tidak langsung. Kesimpulan yang bisa diambil ialah variabel intervening tidak memiliki peran signifikan untuk memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Juliandi, 2018).

