

## PENGARUH EFIKASI DIRI DAN ORGANISASI PEMBELAJARAN TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF MELALUI KETERLIBATAN KERJA PADA GURU SMA NEGERI DI KECAMATAN BABELAN

Shavina Aura Azzahra, Susan Febriantina, Christian Wiradendi Wolor

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Email: [Shavinaurazzahra0211@gmail.com](mailto:Shavinaurazzahra0211@gmail.com)

---

### Abstract

*The aim of this study was to look into the impact of Self-Efficacy and Learning Organization on Innovative Work Behavior through Work Engagement among Public High School Teachers in Babelan District, Bekasi Regency. A survey approach of data collecting was utilized, with questionnaires distributed to participants. The survey included 186 public high school teachers from Babelan District, Bekasi Regency. The sample size was 127 teachers selected using the proportionate random selection technique. The yields of this research demonstrate that innovative work habit is positively and significantly impacted by self-efficacy. Next, Innovative Work Behavior is positively also significantly impacted by the Learning Organization. Moreover, work engagement is positively significantly effects by self-efficacy. Employee engagement is positively and significantly impacted by learning organizations. Workplace innovation is positively and significantly impacted by work involvement. Then, through work engagement, there is no indirect relationship between self-efficacy and innovative work behavior. Through work engagement, learning organizations indirectly influence innovative work behavior.*

### Article History

Submitted: 25 Desember 2023

Accepted: 27 Desember 2023

Published: 14 Januari 2024

### Key Words

Teacher, Self-efficacy, Learning Organization, Work Engagement, Innovative Work Behavior

---

### Abstrak

Penelitian berikut dimaksudkan guna melihat hasil dari Efikasi Diri dan Organisasi Pembelajaran akan Perilaku Kerja Inovatif melalui Keterlibatan Kerja pada Guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi. Data diambil menggunakan teknik survei dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 186 guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi. Jumlah sampel adalah 127 guru yang diambil memanfaatkan teknik proporsional random sampling. Temuan penelitian berikut memperlihatkan bahwasanya Efikasi Diri berpengaruh positif signifikan akan Perilaku Kerja Inovatif. Lalu, Organisasi Pembelajaran memiliki pengaruh positif serta signifikan akan Perilaku Kerja Inovatif. Selanjutnya, Efikasi Diri memiliki dampak positif serta signifikan akan Keterlibatan Kerja. Organisasi Pembelajaran memiliki pengaruh positif serta signifikan akan Keterlibatan Kerja. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan akan Perilaku Kerja Inovatif. Kemudian, tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara Efikasi Diri akan Perilaku Kerja Inovatif melalui Keterlibatan Kerja. Lalu yang terakhir, adanya pengaruh tak langsung antara Organisasi Pembelajaran akan Perilaku Kerja Inovatif melalui Keterlibatan Kerja.

---

### Sejarah Artikel

Submitted: 25 Desember 2023

Accepted: 27 Desember 2023

Published: 14 Januari 2024

### Kata Kunci

Guru, Efikasi Diri, Organisasi Pembelajaran, Keterlibatan Kerja, Perilaku Kerja Inovatif

---

## PENDAHULUAN

Tantangan pendidikan yang semakin besar di era sekarang menuntut para pendidik untuk meningkatkan standar pengajaran guna menciptakan generasi masa depan yang kompetitif. Beberapa tantangan yang dihadapi guru di era saat ini adalah kemajuan teknologi dan

digitalisasi, kurikulum yang berkembang dan kemampuan kreativitas (Taraju et al., 2022). Dengan tantangan yang ada, dapat diatasi dengan cara guru mau belajar. Guru harus mempersiapkan diri menghadapi perubahan yang serba cepat dan berpegang teguh pada rencana pembelajaran yang tepat. Guru juga perlu memiliki perilaku inovatif yang mencakup fleksibilitas, pembaruan pengetahuan, eksperimen dan kreativitas dalam pengajaran. Messmann dan Mulder (2020) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif mencakup semua aktivitas fisik dan kognitif yang dilakukan individu dalam interaksi sosial dalam kaitannya dengan mengembangkan inovasi dalam pekerjaan. Perilaku inovatif membantu guru dalam meningkatkan efektivitas pengajaran dan memastikan mereka tetap relevan di era pendidikan yang terus berubah. Hal penting yang harus diperhatikan untuk mendukung tantangan yang ada adalah, semua pihak baik pemerintah, pendidik, sekolah, serta siswa pun harus berada dalam kerangka pikir yang sama, yaitu berinovasi dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas.

Di Indonesia, tingkat kinerja inovatif masih pada tingkatan bawah. Hal ini dibuktikan pada ranking Indonesia di Global Innovation Index tahun 2023 berada pada posisi ke 61 dari 132 negara. Skor inovasi Indonesia pada angka 30,3 dari skor maksimum angka 100 yang berarti baru sekitar 30% tingkat inovasi di Indonesia. Faktor sub-indeks yang menjadi perhatian khusus tinggi rendahnya tingkat inovasi di suatu negara salah satunya tercermin pada sumber daya manusia (SDM) dan riset, yang di dalamnya berhubungan dengan pendidikan, penelitian, serta pengembangan. Oleh karena itu, perlu dikembangkan dan ditingkatkan perilaku kerja inovatif, khususnya di bidang pendidikan dengan meningkatkan perilaku kerja inovatif pada guru dan tenaga kependidikan.

Perilaku kerja inovatif menjadi fokus utama dalam profesi mendidik. Untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif guru, diperlukan identifikasi faktor yang berdampak akan sikap kerja inovatif di lingkungan sekolah Ningrum dan Abdullah (2021) berpendapat faktor-faktor yang berdampak akan sikap kinerja inovatif yakni efikasi diri, keterlibatan kerja, kreativitas, kecerdasan emosi, kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, kepribadian proaktif, komitmen guru, organisasi pembelajaran, budaya organisasi, dan pertukaran pemimpin-anggota.

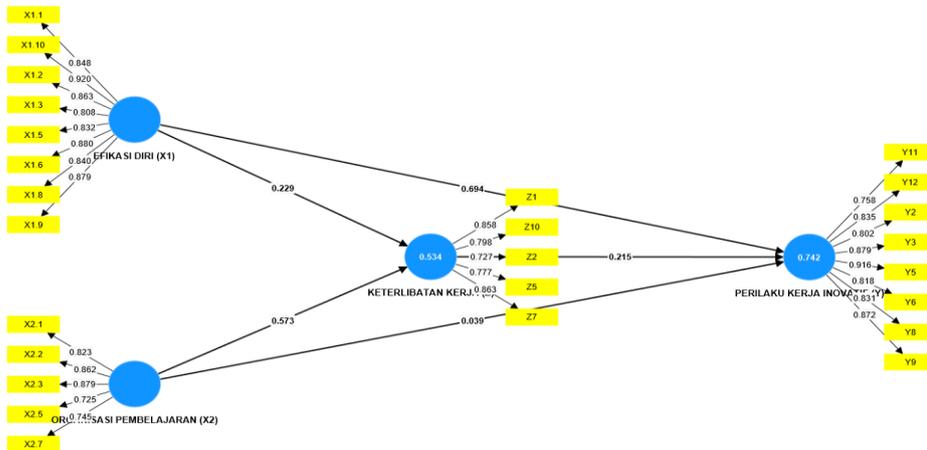
Berdasarkan pra riset yang telah dilakukan, terdapat permasalahan terkait perilaku kerja inovatif oleh para pendidik Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di kecamatan Babelan, kabupaten Bekasi. Yaitu adalah efikasi diri, organisasi pembelajaran dan keterlibatan kerja

guru masih dikatakan belum optimal. Efikasi diri adalah keyakinan dalam diri untuk bisa menyusun serta pelaksanaan perilaku guna pencapaian hasil optimal (Indriyani et al., 2022). Efikasi diri guru adalah faktor utama yang mempengaruhi kualitas pengajaran dan interaksi dengan siswa. Guru dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan terdorong untuk mengembangkan metode pengajaran yang inovatif, mencoba pendekatan yang baru, dan merespon perubahan dengan baik. Organisasi pembelajaran adalah organisasi yang memiliki keahlian pada proses menghasilkan, mendapatkan, membagikan pengetahuan, serta mengubah tingkah laku agar mempresentasikan pemahaman dan perspektif baru (Sunarta, 2021). Guru yang mampu beradaptasi akan perubahan serta bekerja dalam lingkungan yang mendorong pembelajaran berkelanjutan dan berbagi pengetahuan cenderung lebih mampu mengadopsi praktik-praktik baru dan mengintegrasikannya ke dalam metode pengajaran mereka. Keterlibatan kerja adalah sejauh mana individu mengidentifikasi diri mereka terhadap pekerjaan mereka, serta ikut serta secara aktif dan berpikir bahwa kinerja yang dilakukan adalah penting bagi dirinya (Muhaling et al., 2022). Keterlibatan kerja guru merujuk akan skala keterikatan serta komitmen emosional terhadap pekerjaannya. Keterlibatan kerja memainkan peran penting dalam menerjemahkan keyakinan diri yang tinggi dan dukungan organisasi pembelajaran menjadi tindakan nyata dalam bentuk pengajaran inovatif.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian berikut mendayagunakan metodologi survei dan pendekatan kuantitatif serta memanfaatkan data primer yangmana dihimpun langsung melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form*. Sebanyak 186 pendidik di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi menjadi subjek penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster sampling* yang membagi sekolah menjadi empat *cluster* lalu dari jumlah populasi dihitung jumlah masing-masing guru yang akan mewakili sampel dari tiap sekolah secara proporsional menggunakan rumus *proportional random sampling*, sehingga didapatkan sampel sebanyak 127 guru yang akan mewakili masing-masing SMA Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi. Kemudian, data akan diolah menggunakan *SmartPLS* versi 4.0 dengan dua tahap pengujian yaitu model pengukuran (menentukan validitas dan reliabilitas), serta pengujian model struktural (menguji hipotesis).

## HASIL DAN PEMBAHASAN



### 1. Convergent Validity

*Convergent validity* adalah metrik yang digunakan untuk memeriksa apakah indikator mencerminkan variabel secara akurat atau tidak. Nilai validitas konvergen harus lebih dari 0,7 untuk dapat dikatakan valid. Berdasarkan hasil perhitungan, hasilnya menunjukkan bahwa setiap indikator Efikasi Diri (X1), Organisasi Pembelajaran (X2), Keterlibatan Kerja (Z), dan Perilaku Kerja Inovatif (Y) memiliki loading faktor > 0,7 yang mengindikasikan bahwa indikator tersebut telah sesuai dengan standar dan valid.

### 2. Discriminant Validity

Validitas diskriminan bisa diamati dengan melihat nilai AVE. AVE menampilkan nilai varian yang diperoleh untuk setiap variabel. Nilai AVE yang diantisipasi harus melebihi 0,5.

<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	
Efikasi Diri (X1)	0.738
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.706
Keterlibatan Kerja (Z)	0.650
Organisasi Pembelajaran (X2)	0.655

Berdasarkan table hasil pengujian AVE tersebut bisa diambil simpulan bahwasanya value AVE pada tiap variabel yang ada, yaitu Perilaku Kerja Inovatif sebesar 0.706, Efikasi Diri sebesar 0.738, Organisasi Pembelajaran sebesar 0.655, dan Keterlibatan Kerja sebesar 0.650 yang berarti semua nilai AVE > 0.5 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam variabel penelitian ini adalah valid.

### 3. Composite Reliability

*Composite reliability* digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu variabel akurat, konsisten, dan tepat ketika mengukur konstruk dengan menggunakan instrumen penelitian. Nilai yang diperlukan untuk pengujian reliabilitas komposit adalah lebih dari 0,7.

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho c)</i>	Hasil
Efikasi Diri (X1)	0.949	0.958	
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.940	0.950	
Keterlibatan Kerja (Z)	0.864	0.902	
Organisasi Pembelajaran (X2)	0.867	0.904	

penelitian dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel memenuhi persyaratan *composite reliability* yaitu dimana seluruh skor variabel berada di atas 0.7.

### 4. R-Square ( $R^2$ )

Tingkat korelasi variabel dependen dengan faktor-faktor independen ditunjukkan oleh nilai R-Square yang dinyatakan dalam persentase.

	<b>R-square</b>	<b>Adjusted R-square</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Keterlibatan Kerja (Z)</b>	0.534	0.526	Moderat
<b>Perilaku Kerja Inovatif (Y)</b>	0.742	0.736	Moderat

Berdasarkan hasil penelitian, besarnya value R-Square pada variabel Keterlibatan Kerja sejumlah 0.534, menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri (X1) dan Organisasi Pembelajaran (X2) memiliki pengaruh sebesar 53.4% terhadap Keterlibatan Kerja (Z). Value R-Square untuk variabel Perilaku Kerja Inovatif sejumlah 0.742, menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri (X1) dan Organisasi Pembelajaran (X2) memiliki pengaruh sejumlah 74.2% terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y). Berdasarkan temuan ini, dapat dinyatakan bahwa pengaruh faktor kedua konstruk adalah moderat.

### 5. F-Square ( $F^2$ )

Uji F-Square dimanfaatkan guna menemukan besaran dampak variabel independen akan variabel dependen.

	Efikasi Diri (X1)	Perilaku Kerja Inovatif (Y)	Keterlibatan Kerja (Z)	Organisasi Pembelajaran (X2)
Efikasi Diri (X1)		1,146	0.074	

Perilaku Kerja Inovatif (Y)		
Keterlibatan Kerja (Z)	0.084	
Organisasi Pembelajaran (X2)	0.003	0.465

Hasil uji F diketahui bahwa konstruk variabel efikasi diri dengan perilaku kerja inovatif sebesar  $1.146 > 0,35$  maka memiliki hubungan yang kuat. Lalu konstruk variabel efikasi diri dengan keterlibatan kerja sebesar  $0,074 < 0,15$  maka memiliki hubungan yang lemah. Kemudian konstruk keterlibatan kerja dengan perilaku kerja inovatif sebesar  $0,084 < 0,15$  maka memiliki hubungan yang lemah. Pun juga antara konstruk variabel organisasi pembelajaran dengan perilaku kerja inovatif sebesar  $0,003 < 0,02$  yang memiliki hubungan lemah. Dilanjutkan dengan konstruk organisasi pembelajaran dengan variabel keterlibatan kerja sebesar  $0.465 > 0,35$  yang berarti memiliki hubungan yang kuat.

## 6. Uji Hipotesis dan Pembahasan

### *Path coefficient*

	Sampel asli (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation(STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Efikasi Diri (X1) -> Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.743	0.724	0.091	8.180	0.000
Efikasi Diri -> Keterlibatan Kerja (Z)	0.229	0.246	0.114	2.003	0.045
Keterlibatan Kerja (Z) -> Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.215	0.218	0.098	2.190	0.029
Organisasi Pembelajaran (X2) -> Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.163	0.179	0.082	1.975	0.048
Organisasi Pembelajaran (X2) -> Keterlibatan Kerja	0.573	0.557	0.112	5.126	0.000

**H1: Terdapat pengaruh langsung antara efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif.**

Pengujian koefisien jalur menghasilkan hasil sampel sebesar 0,743, statistik T sebesar  $8,180 > 1,96$ , serta nilai P sejumlah  $0,000 < 0,05$ . Sebagai hasilnya, bisa dimaknai bahwasanya efikasi diri memiliki dampak langsung serta cukup besar akan perilaku kerja inovatif. Hal tersebut sesuai akan penelitian terdahulu yang mana dijalankan (Hassan & Ali, 2021) dan (Pramono et al., 2022).

## **H2: Terdapat pengaruh langsung antara organisasi pembelajaran terhadap perilaku kerja inovatif.**

Organisasi pembelajaran mempunyai dampak langsung dan signifikan akan perilaku kerja inovatif. Hal tersebut bisa diamati muasal hasil sampel sejumlah 0.163, hasil T Statistic sejumlah  $1.975 > 1.96$ , serta hasil P Values sejumlah  $0.000 < 0.05$ . Hasilnya, organisasi pembelajaran memiliki dampak positif langsung dan signifikan akan perilaku kerja inovatif. Hal tersebut senada dengan penelitian terdahulu yang mana dilaksanakan (Cliffon, 2020), (Wahyuni et al., 2021), dan (Muhsin et al., 2021).

## **H3: Terdapat pengaruh langsung antara efikasi diri dengan keterlibatan kerja**

Efikasi diri memiliki pengaruh langsung dan cukup besar terhadap keterlibatan di tempat kerja. Hal ini dilihat dari hasil asli sample sejumlah 0.229, hasil T Statistic sejumlah  $2.003 > 1.96$ , serta hasil P Values sejumlah  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwasanya efikasi diri memiliki dampak positif yang langsung serta signifikan akan keterlibatan kerja. Hal tersebut sama manakala diamati muasal penelitian sebelumnya yang mana dilaksanakan (Nugroho & Savira, 2019), (Tian et al., 2019) dan (Mulyani et al., 2020).

## **H4: Terdapat pengaruh langsung antara organisasi pembelajaran dengan keterlibatan kerja.**

Organisasi pembelajaran berdampak langsung serta signifikan akan keterlibatan kerja. Hal tersebut terlihat dari hasil sampel asli sejumlah 0.573, hasil T Statistic sejumlah  $5.126 > 1.96$ , serta hasil P Values sejumlah  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwasanya organisasi pembelajaran memiliki dampak positif secara langsung dan cukup besar terhadap keterlibatan kerja. Hal ini senada dengan penelitian (Sholikhah et al., 2021), (Ativetin, 2021) dan (Widasti & Mursid, 2022).

**H5: Terdapat pengaruh langsung antara keterlibatan kerja dengan perilaku kerja inovatif.**

Keterlibatan kerja berhubungan secara langsung dan kuat dengan perilaku kerja inovatif. Hal tersebut nampak muasal hasil sampel asli sejumlah 0.215, hasil T Statistic sejumlah  $2.190 > 1.96$ , serta hasil P Values sejumlah  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian, keterlibatan kerja memiliki pengaruh langsung dan cukup besar akan perilaku kerja inovatif. Hal tersebut sesuai akan penelitian terdahulu yangmana dijalankan (Aziz & Raharso, 2019), (Ali et al., 2022) dan (Reano et al., 2022).

**Analisis Pengaruh Tidak Langsung**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation(STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Efikasi Diri (X1)-> Keterlibatan Kerja (Z) -> Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.049	0.056	0.044	1.132	0.258
Organisasi Pembelajaran (X1) -> Keterlibatan Kerja (Z) -> Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.124	0.115	0.048	2.561	0.010

**H6:  
Efikasi diri**

**memiliki pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap perilaku kerja inovatif melalui keterlibatan kerja.**

Berdasarkan efek tidak langsung, hasil sampel asli adalah 0.049, dengan statistik T sejumlah  $1.132 < 1.96$  dan nilai P sejumlah  $0.258 > 0.05$ . Hasilnya, keterlibatan kerja tak menjadi mediator antara efikasi diri dengan perilaku kerja inovatif. Sehingga H6 ditolak. Temuan tersebut tak sama akan penelitian terdahulu yangmana dilaksanakan (Putri & Rini, 2021) serta (Pratomo, 2022). Penelitian (Chan et al., 2020) dan (Andres et al., 2021) menemukan bahwasanya variabel keterlibatan kerja tidak dapat memediasi variabel efikasi diri. Peneliti memprediksi akibat keterlibatan kerja tak memediasi klausalitas diantara efikasi diri dengan perilaku kerja inovatif karena pada penelitian lain variabel keterlibatan kerja dijadikan variabel dependen, sedangkan pada penelitian ini digunakan sebagai variabel mediasi sebagai gap penelitian dari penelitian-penelitian sebelumnya. Meskipun efikasi diri tinggi dan keterlibatan kerja tinggi kerap dianggap sebagai faktor pendukung perilaku kerja inovatif tetapi ada beberapa kemungkinan mengapa seseorang dengan karakteristik ini tidak mampu menghasilkan perilaku

inovatif yaitu tergantung pada faktor-faktor lain seperti tingkat kecemasan, resiliensi, dan kondisi kerja

### **H7: Organisasi pembelajaran memiliki pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap perilaku kerja inovatif melalui keterlibatan kerja.**

Hasil pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa nilai sampel asli sejumlah 0,124, dengan statistik T sejumlah 2,561 > 1,96 serta nilai P sejumlah 0,010 < 0,05. Sehingga, keterlibatan kerja dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh organisasi pembelajaran terhadap perilaku kerja inovatif guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi. Individu yang bekerja di organisasi yang bersedia untuk terus belajar dan mempunyai skala keterikatan kinerja optimal cenderung nampak perilaku kerja yang lebih inovatif. Temuan ini mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja dapat memoderasi dampak organisasi pembelajaran akan sikap kerja inovatif. Hal tersebut sama akan penelitian (Contreras et al., 2020), (Ranihusna et al., 2021) dan (Rajak & Soleman, 2022).

## **KESIMPULAN**

Dari penjelasan yang diberikan sebelumnya, kita dapat menarik kesimpulan yakni:

1. Hasil uji hipotesis pertama menegaskan terdapat dampak langsung signifikan diantara efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif dengan nilai sampel asli sejumlah 0.743, kemudian hasil T *Statistic* sejumlah 8.180 > 1.96 serta pada hasil P Values sejumlah 0.000 < 0.05. Hal ini memiliki arti bahwa, jika guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi mempunyai efikasi diri tinggi sehingga nantinya mempunyai perilaku kerja inovatif yang optimal.
2. Hasil uji hipotesis kedua menegaskan terdapat dampak langsung signifikan diantara organisasi pembelajaran akan perilaku kerja inovatif dengan nilai sampel asli sejumlah 0.163, lalu hasil T *Statistic* sejumlah 1.975 > 1.96 serta pada hasil P Values sejumlah 0.000 < 0.05. Hal ini memiliki arti bahwa, jika guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi memiliki jiwa organisasi pembelajaran yang tinggi maka akan memiliki perilaku kerja inovatif yang tinggi.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menegaskan bahwasanya terdapat dampak langsung positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap keterlibatan kerja dengan nilai sampel asli

sebesar 0.229, kemudian pada hasil *T Statistic* sebesar  $2.003 > 1.96$  dan pada hasil *P Values* sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hal ini memiliki arti bahwa jika guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi memiliki efikasi diri yang tinggi maka keterlibatan kerja akan meningkat.

4. Hasil uji hipotesis keempat menegaskan terdapat dampak langsung yang positif dan signifikan antara organisasi pembelajaran terhadap keterlibatan kerja dengan nilai sampel asli sebesar 0.573, kemudian pada hasil *T Statistic* sebesar  $5.126 > 1.96$  dan pada hasil *P Values* sebesar  $0.000 < 0.05$ . Yang berarti jika organisasi pembelajaran pada guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi meningkat maka keterlibatan kerja juga akan meningkat.
5. Hasil uji hipotesis kelima menegaskan adanya dampak langsung yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif dengan nilai sampel asli sebesar 0.215, kemudian pada hasil *T Statistic* sebesar  $2.190 > 1.96$  dan pada hasil *P Values* sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hal ini memiliki arti bahwa jika keterlibatan kerja guru SMA Negeri di Kecamatan babelan, kabupaten Bekasi tinggi, maka perilaku kerja inovatif juga akan meningkat.
6. Hasil uji hipotesis keenam menegaskan tidak adanya dampak tidak langsung yang positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif dimediasi oleh keterlibatan kerja. Nilai sampel asli sebesar 0.049, kemudian pada hasil *T Statistic* sebesar  $1.132 < 1.96$  dan pada hasil *P Values* sebesar  $0.258 > 0.05$  yang memiliki arti bahwa efikasi diri tidak mampu mempengaruhi perilaku kerja inovatif melalui keterlibatan kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi.
7. Hasil uji hipotesis ketujuh bahwa terdapat dampak tidak langsung yang positif signifikan antara organisasi pembelajaran akan perilaku kerja inovatif dimediasi oleh keterlibatan kerja. Nilai sampel asli sejumlah 0.124, lalu hasil *T Statistic* sejumlah  $2.561 > 1.96$  serta pada hasil *P Values* sejumlah  $0.010 < 0.05$  yang memiliki arti bahwa organisasi pembelajaran mampu mempengaruhi perilaku kerja inovatif melalui keterlibatan kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi.

## SARAN

Rekomendasi berikut ini dibuat oleh peneliti dan diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat:

1. Memperluas cakupan studi di masa depan akan memungkinkan penelitian yang lebih komprehensif terhadap banyak masalah dan solusi.
2. Mengidentifikasi karakteristik tambahan yang mungkin dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, karena penelitian ini menemukan bahwasanya efikasi diri tidak mempengaruhi perilaku kerja inovatif melalui keterlibatan. Atau, mengganti variabel mediasi lainnya. Namun, jika peneliti lain menggunakan variabel yang sama, sebaiknya peningkatan kualitas penelitian di masa depan dengan meningkatkan temuan penelitian ini dan penelitian sebelumnya. Dengan memperluas kuantitas sampel dan mengubah subjek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., Li, M., & Qiu, X. (2022). Employee Engagement and Innovative Work Behavior Among Chinese Millennials: Mediating and Moderating Role of Work-Life Balance and Psychological Empowerment. *Frontiers in Psychology*, 13(July), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.942580>
- Andres, Akmal, & Zaitul. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Dan Spiritualitas Tempat Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Keterlibatan Kerja Dan Kesendirian Dalam Bekerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Karyawan Padang TV). *Universitas Bung Hatta*, 5(3), 248–253.
- Ativetin, T. (2021). The Impact Of The Learning Organization On The Essential Behaviors Regarding Employee Retention During The Covid-19 Pandemic. *ABAC Journal*, 41(3), 20–45.
- Aziz, F. A., & Raharso, S. (2019). Pengaruh Work Engagement Terhadap Employee Service Innovative Behavior : Kajian Empiris di Minimarket. *10th Industrial Research Workshop and National Seminar*, 777–788.
- Chan, E. S. S., Ho, S. K., Ip, F. F. L., & Wong, M. W. Y. (2020). Self-Efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction Among Teaching Assistants in Hong Kong's Inclusive Education. *SAGE Open*, 10(3). <https://doi.org/10.1177/2158244020941008>
- Cliffon, J. (2020). The Influence Of Learning Organization On Malaysian TVET Teacher's

Innovative Work Behavior. In *Emerging trends in Education, Strategies and Challenges*.  
<http://www.cognizant.ch/InsightsWhitepapers/trends-in-education-publishing.pdf>

Contreras, F., Juarez, F., Cuero Acosta, Y. A., Dornberger, U., Soria-Barreto, K., Corrales-Estrada, M., Ramos-Garza, C., Steizel, S., Portalanza, A., Jauregui, K., Iwashita da Silva, L., & Yshikawa Salusse, M. A. (2020). Critical factors for innovative work behaviour in Latin American firms: Test of an exploratory model. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1–27. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1812926>

Hassan, R., & Ali, M. (2021). Impact of Managerial coaching on Innovative Work Behaviors through Affective Supervisory Commitment: Moderating Role of Self-efficacy. *Research Journal for Societal Issues*, 2(1), 01–15. <https://doi.org/10.56976/rjsi.v2i1.1>

Indriyani, R., Noerchoidah, & Latif, N. (2022). Peran Creative Self Efficacy Memediasi Antara Entrepreneurial Leadership Dan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 18(April), 1–9.

Messmann, G., & Mulder, R. H. (2020). A short measure of innovative work behaviour as a dynamic, context-bound construct. *International Journal of Manpower*, 41(8), 1251–1267. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2019-0029>

Muhaling, D. G. A., Sambul, S. A. ., & Rumawas, W. (2022). Transformasional Leadership dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Kencana Distribusindo Manado. *Productivity*, 3(3).

Muhsin, M., Rahmaningtyas, W., & Saeroji, A. (2021). The Effect of Learning Organization and Organizational Tenure on Innovative Behaviour through Work Engagement as a Mediating Variable. *Proceedings of the 3rd International Conference on Economics, Business and Economic Education Science, ICE-BEES*. <https://doi.org/10.4108/eai.22-7-2020.2307879>

Mulyani, S., Nasution, E. S., & Pratiwi, I. W. (2020). Hubungan Efikasi Diri dan Keterikatan Kerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Pengembangan SDM*, 9(1), 74–89.

Ningrum, W. R., & Abdullah, S. M. (2021). Tinjauan Literatur: Perilaku Inovatif Pada Guru. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Psikologi UMBY*, 201–214.

- Nugroho, A. S., & Savira, S. I. (2019). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Work Engagement Pada Guru yang Memiliki Sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, *06*(2), 1–4.
- Pramono, E., Notosudjono, D., & Tukiran, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap Keinovatifan Guru di Provinsi Banten. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, *6*(2), 432–444. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmie.v6i2.22098>
- Pratomo, R. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, *11*(04), 1021–1033. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.16752>
- Putri, N. H., & Rini, Q. K. (2021). Efikasi Diri, Keterlibatan Kerja, Dan Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru Smk. *Jurnal Psikologi*, *14*(2), 284–300. <https://doi.org/10.35760/psi.2021.v14i2.3919>
- Rajak, A., & Soleman, R. (2022). The Effect of Learning Organization, Work Engagement, Work Motivation, and Work Stress on Innovative Work Behavior: Work Motivation and Work Stress as Mediation and Moderation. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *18*(1), 31–43.
- Ranihusna, D., Nugroho, A. S., Ridloah, S., Putri, V. W., & Wulansari, N. A. (2021). A model for enhancing innovative work behavior. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, *747*(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/747/1/012039>
- Reano, Praningrum, & Kananlua, P. S. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Pemerintah Daerah di Provinsi Bengkulu. *The Manager Review*, *4*(1), 241–274. <https://ejournal.unib.ac.id/a46/article/view/25830>
- Sholikhah, S., Parimita, W., & Marbun, R. N. (2021). The Influence of Learning Organization and Employee Resilience on Work Engagement at Bumn Bank Branch Office in Bogor. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, *5*(2), 11–25. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.05.02.2>
- Sunarta. (2021). Membangun Organisasi Pembelajar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *18*(2), 62–76.

- Taraju, A. R., Nurdin, N., & Pettalongi, A. (2022). Tantangan dan Strategi Guru Menghadapi Era Revolusi Industri 4 . 0. *Prosiding Kajian Islam Dan Integrasi Ilmu Di Era Society 5.0 (KIIIES 5.0) Pascasarjana Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, 1*, 314–315.
- Tian, G., Wang, J., Zhang, Z., & Wen, Y. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality*, 47(12), 1–7. <https://doi.org/10.2224/SBP.8528>
- Wahyuni, W., Sutanto, B., & Supadi, S. (2021). The mediating role of organizational learning in the relationship between organizational commitment and lecturer innovative behavior. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.29210/3003673000>
- Widasti, R., & Mursid, A. (2022). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tegal). *Magisma*, X(1), 107–123.