

Pengaruh Efikasi Diri Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Di Bekasi Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening

Lisa Dwinar^{1*}, Indah Nur Aliza², Annisa Safitri³, Rianti Setyawasih⁴

¹⁻⁴ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam 45 Bekasi

lisadwinara15@gmail.com, Indahnuralizah02@gmail.com, Annisasafitri9393@gmail.com, rianti.setyawasih@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif guru di Bekasi, dengan knowledge sharing sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya inovasi dalam dunia pendidikan guna menjawab tantangan global serta meningkatkan kualitas pembelajaran. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain kausal dan teknik analisis data Partial Least Square (PLS). Sampel penelitian sebanyak 95 guru di Kota/ Kabupaten Bekasi dipilih menggunakan teknik simple random sampling dengan menggunakan Kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan knowledge berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, namun budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Efikasi diri dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap knowledge sharing, secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif. Selain itu, knowledge sharing dapat memediasi secara signifikan hubungan antara efikasi diri maupun budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan efikasi diri dan budaya organisasi yang mendukung perlu disertai strategi tambahan untuk mendorong berbagi pengetahuan secara aktif, sehingga dapat memperkuat perilaku kerja inovatif guru.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Budaya Organisasi, Knowledge Sharing, Perilaku Kerja Inovatif, Guru.

PENDAHULUAN

Perilaku kerja yang inovatif memegang peranan penting karena dapat mendorong individu untuk berkembang secara optimal. Sikap inovatif menjadi krusial dalam menunjang efektivitas dan efisiensi dalam menjalani kehidupan. Namun, di Indonesia, tingkat inovasi dalam dunia kerja masih tergolong rendah. Berdasarkan data *Global Innovation Index (GII)* tahun 2024, Indonesia menempati posisi ke-54 dengan skor indeks inovasi sebesar 30,6. Posisi ini menunjukkan bahwa kemampuan inovasi di Indonesia masih tertinggal jika dibandingkan dengan negara-negara tetangga. Salah satu penyebab lemahnya inovasi nasional adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia, termasuk dalam hal kemampuan inovatif (*Global Innovation Index*, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan inovasi nasional harus dimulai dari penguatan perilaku kerja inovatif di sektor pendidikan, khususnya pada tenaga pendidik. Inovasi ini berkontribusi pada perkembangan pendidikan yang lebih maju, sehingga menghasilkan peningkatan kualitas pendidikan yang lebih baik.

Dalam laporan *Global Innovation Index (GII)*, salah satu aspek yang menjadi indikator penilaian adalah sumber daya manusia dan kegiatan riset, yang mencakup sektor pendidikan, pelatihan, serta aktivitas penelitian dan pengembangan. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia di Indonesia masih perlu ditingkatkan, khususnya melalui peningkatan kinerja dan penguatan sikap kerja yang inovatif. Salah satu caranya adalah dengan mendorong perilaku kerja inovatif di kalangan guru. Dinamika perubahan dan tantangan di sektor pendidikan membuat peran guru dalam berinovasi menjadi sangat krusial bagi kemajuan pendidikan. Perilaku kerja inovatif sendiri merujuk pada tindakan yang melibatkan penciptaan ide-ide baru serta kemampuan untuk mengimplementasikannya secara efektif. Inovasi semacam ini memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan pendidikan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. (Muetya et al., 2022).

Perilaku kerja inovatif guru menjadi aspek penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi, tetapi juga berperan sebagai agen perubahan

yang membentuk pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa (Tanjung et al., 2022) Dalam menghadapi tantangan dan dinamika pendidikan modern, guru dituntut untuk terus berinovasi, termasuk dalam penggunaan media digital dan metode pembelajaran yang adaptif (Anabelle et al., 2023) (Hardianto et al., 2021)

Namun, perilaku inovatif tidak muncul secara otomatis. Salah satu faktor internal yang mendorong inovasi adalah efikasi diri, yakni keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas secara efektif. Guru dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih berani mengambil risiko, mencoba pendekatan baru, dan berpikir kreatif dalam pengajaran (Azzahra et al., 2024). Sebaliknya, rendahnya efikasi diri dapat menjadi hambatan dalam menghasilkan ide-ide baru. Di sisi lain, knowledge sharing atau berbagi pengetahuan juga berperan penting dalam membentuk perilaku kerja inovatif. Melalui aktivitas ini, guru dapat saling bertukar informasi, pengalaman, dan praktik terbaik yang mendorong tumbuhnya kreativitas ((Dwi Ramadhan & Anugerah Izzati, 2023). Bahkan, knowledge sharing turut memperkuat *creative self-efficacy*, yaitu keyakinan bahwa individu mampu menghasilkan ide-ide kreatif (Asad et al., 2021). Guru yang rutin berbagi pengetahuan cenderung lebih terbuka terhadap pembaruan dan inovasi dalam pembelajaran.

Selain faktor individu, budaya organisasi di sekolah juga berpengaruh besar. Budaya yang mendukung kolaborasi, pembelajaran berkelanjutan, dan kebebasan bereksperimen akan menciptakan iklim kerja yang mendorong inovasi (King & Lawley, 2022). Sebaliknya, budaya yang kaku dan tidak responsif terhadap perubahan dapat menjadi penghambat munculnya perilaku inovatif guru. Dengan demikian, efikasi diri dan budaya organisasi diyakini berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif guru, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi knowledge sharing. Pemahaman terhadap ketiga variabel ini menjadi penting untuk mendorong transformasi pendidikan yang lebih adaptif dan berkualitas.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan, dan Knowledge Sharing, Terhadap Keinovatifan (Comission, 2016) dapat menyimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, dengan *knowledge sharing* sebagai mediator. Ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan memainkan peran penting dalam menghubungkan efikasi diri dengan perilaku inovatif. The effect of organizational culture and perceived organizational support on innovative work behavior (Cardina & Negara, 2022) bahwa meskipun budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap perilaku inovatif, *knowledge sharing* dapat memediasi hubungan tersebut, sehingga budaya yang mendukung berbagi pengetahuan dapat meningkatkan perilaku inovatif. Dengan demikian, penelitian ini didasarkan pada temuan sebelumnya mengenai peran penting efikasi diri, budaya organisasi, dan knowledge sharing dalam menciptakan perilaku kerja yang lebih inovatif. Sehingga pengembangan hipotesis yang dilandasi penelitian terdahulu adalah:

Pengaruh Efikasi diri terhadap Perilaku kerja inovatif

Self-efficacy atau efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan Widyawati & Karwini (2018). Individu dengan efikasi diri tinggi lebih cenderung untuk berperilaku inovatif, yaitu menghasilkan gagasan, proses, atau produk baru yang bermanfaat bagi organisasi Setyawasih (2022). Hal ini didukung oleh temuan Aripriabowo (2022) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif dosen. Hal yang sama juga ditemukan oleh Dwi Ramadhan & Anugerah Izzati (2023), yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi efikasi diri, semakin kuat perilaku inovatif yang muncul, terutama pada guru.

H1 : Diduga efikasi diri berpengaruh positif terhadap Perilaku kerja inovatif

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Perilaku kerja inovatif

Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai dan kebiasaan yang ada dalam suatu kelompok atau perusahaan, yang memengaruhi perilaku anggota dalam lingkungan kerja (Siswadi et al., 2023). Budaya yang mendukung inovasi mendorong perilaku kerja inovatif, yaitu tindakan untuk menciptakan gagasan, proses, atau produk baru Setyawasih (2022). Hal ini didukung oleh temuan Adel et al. (2024) dan Ummah (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Namun, mendapatkan temuan (Budaya et al., 2022), di mana budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nurdin et al. (2020), yang menyatakan bahwa budaya organisasi belum tentu mampu secara langsung mendorong inovasi dalam lingkungan kerja.

*H2: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif
→ Ditolak, karena hasil menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan.*

Pengaruh knowledge sharing terhadap Perilaku kerja inovatif

Knowledge sharing adalah proses berbagi pengetahuan, pengalaman, teknik, dan ide antar anggota organisasi untuk meningkatkan kolaborasi dan efisiensi (Subagiyo, 2017). Perilaku kerja inovatif (innovative work behavior) adalah tindakan sukarela yang bertujuan untuk menciptakan gagasan, proses, atau produk baru yang bermanfaat bagi organisasi Setyawasih (2022) Keterkaitan antara keduanya terletak pada fakta bahwa berbagi pengetahuan dapat mendorong individu untuk mengembangkan ide-ide baru dan berperilaku lebih inovatif dalam pekerjaan mereka. Hal ini didukung oleh temuan Mazidah & Laily (2020) menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, dan Pandanningrum & Nugraheni (2021) juga menemukan hasil serupa, yaitu knowledge sharing berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

H3 : Diduga Knowledge sharing berpengaruh positif terhadap Perilaku kerja inovatif

Pengaruh Efikasi diri terhadap Knowledge sharing

Self-efficacy atau efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai masalah serta mencapai tujuan tertentu (Widyawati & Karwini, 2018) Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengambil tindakan dan menyelesaikan tugas. Di sisi lain, knowledge sharing adalah proses berbagi pengetahuan, pengalaman, teknik, dan ide antar anggota organisasi sebagai bagian dari manajemen pengetahuan (Subagiyo, 2017) Kedua konsep ini saling berkaitan, di mana efikasi diri dapat menjadi pendorong individu untuk lebih aktif dalam berbagi pengetahuan. Individu yang yakin akan kemampuannya biasanya lebih terbuka dalam menyampaikan informasi yang dimilikinya kepada orang lain.

Hal ini didukung oleh temuan Clara et al. (2024) hasil dari penelitian ini menunjukan pengaruh langsung positif dan signifikan efikasi diri terhadap knowledge sharing dan hasil temuan Rombina (2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge sharing (berbagi pengetahuan).

H4: Diduga Efikasi diri berpengaruh positif terhadap Knowledge sharing

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Knowledge Sharing

Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, kebiasaan, serta keyakinan yang membentuk perilaku dan sikap anggota dalam lingkungan kerja (Siswadi et al., 2023) Budaya yang kuat dan terbuka dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan pertukaran informasi. Dalam konteks ini, knowledge sharing, yakni proses berbagi pengetahuan, pengalaman, dan ide antar anggota organisasi (Subagiyo, 2017) sangat dipengaruhi oleh karakter budaya organisasi.

Budaya organisasi yang mendorong kepercayaan, keterbukaan, dan penghargaan terhadap kontribusi anggota terbukti memperkuat aktivitas knowledge sharing. Hal ini didukung oleh temuan Islamy (2013) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap knowledge sharing. Irawati (2019) juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, yang pada dasarnya berkaitan erat dengan aktivitas berbagi pengetahuan.

H5 : Diduga Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Knowledge sharing

Pengaruh Efikasi diri terhadap Perilaku kerja inovatif melalui Knowledge sharing

Self-efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan Widyawati & Karwini (2018) Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung berperilaku inovatif, yaitu menciptakan gagasan atau produk baru yang bermanfaat bagi organisasi (Setyawasih (2022)

Hal ini didukung oleh temuan Comission (2016) menemukan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, dengan *knowledge sharing* sebagai mediator. Ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan memainkan peran penting dalam menghubungkan efikasi diri dengan perilaku inovatif.

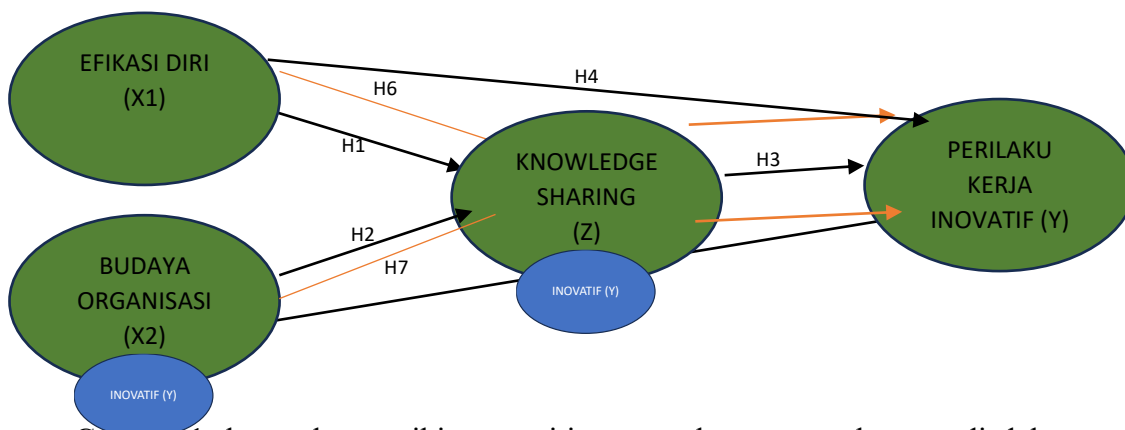
H6 : Diduga Knowledge sharing dapat memediasi pengaruh efikasi diri terhadap Perilaku kerja inovatif

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Perilaku kerja inovatif melalui Knowledge sharing

Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai dan kebiasaan dalam kelompok atau perusahaan, yang tercermin dalam sikap dan perilaku anggota (Siswadi et al., 2023). Budaya yang mendukung *knowledge sharing* dapat meningkatkan pertukaran ide dan inovasi (Subagiyo, 2017). Perilaku kerja inovatif adalah tindakan yang bertujuan menciptakan gagasan, proses, atau produk baru yang bermanfaat bagi organisasi Setyawasih (2022)

Hal ini didukung oleh temuan Cardina & Negara (2022) menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap perilaku inovatif, *knowledge sharing* dapat memediasi hubungan tersebut, sehingga budaya yang mendukung berbagi pengetahuan dapat meningkatkan perilaku inovatif.

H7 : Diduga Knowledge sharing dapat memediasi pengaruh Budaya organisasi terhadap Perilaku kerja inovatif



Gambar 1. kerangka pemikiran teoritis merupakan pengembangan di dalam penelitian ini yang bersumber dari penelitian terdahulu. Maka dapat dibuat kerangka pemikiran teoritis yang mempunyai 2 (dua) variabel bebas (X) yaitu efikasi diri dan budaya organisasi, kemudian knowledge sharing sebagai variabel intervening (Z) dan perilaku kerja inovatif sebagai variabel terikat (Y).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal, yang bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel secara objektif dan terukur (A. Juliandi, Irfan, 2015). Menggunakan Data primer dikumpulkan melalui metode survei menggunakan kuesioner yang disebarakan secara online melalui Google Form. Sampel yang ditetapkan berjumlah 95 responden. Jumlah ini sesuai dengan rekomendasi (Hair, 2019) yang menyarankan minimal lima kali jumlah indikator ($19 \text{ indikator} \times 5 = 95$). Jumlah ini dianggap cukup untuk dianalisis secara statistic. Penelitian ini melibatkan sebanyak 95 orang guru di wilayah Bekasi yang telah memenuhi syarat sebagai responden. Metode analisis data yang diterapkan yaitu Partial Least Square (PLS), yang berfungsi untuk menguji keterkaitan antar konstruk laten sekaligus menilai validitas dan reliabilitas dari model yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut pada tabel 1 dibawah ini disajikan informasi mengenai data karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 25 tahun	45	42,2%
2	25 - 30 tahun	30	23,5%
3	30 - 35 tahun	20	15,7%
4	35 - 40 tahun	15	12,7%
5	40 ke atas	10	5,9%
	Jumlah	120	100%

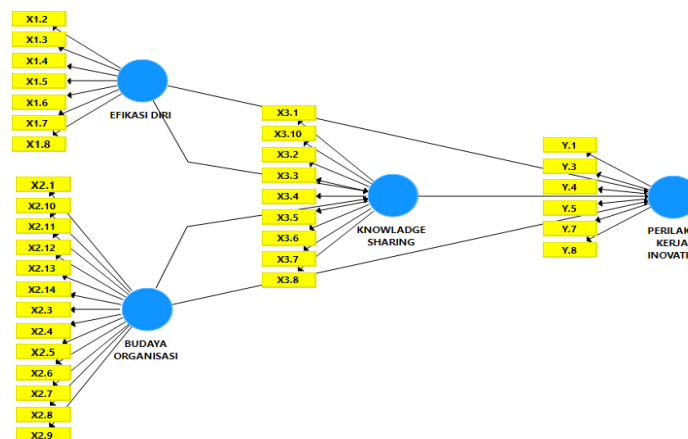
Sumber: Data primer(diolah)

Berdasarkan Tabel 1 mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, diketahui bahwa responden berusia 20-25 tahun berjumlah 45 orang atau sekitar 42,2% dari total responden. Responden usia 25-30 tahun sebanyak 30 orang (23,5%), usia 30-35 tahun sebanyak 20 orang (15,7%), usia 35-40 tahun sebanyak 15 orang (12,7%), dan responden yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 10 orang (5,9%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 20-25 tahun.

Hasil

Hasil analisis outer model menggunakan SmartPLS 4.0 mencakup empat tahap pengujian, yaitu validitas konvergen, diskriminan, komposit, dan average variance extracted, sebagaimana ditampilkan pada gambar berikut:

Gambar 2. Outer Model Penelitian



Sumber: Data primer(diolah)

Uji Validitas

Convergent Validity

Convergent validity menguji hubungan antara indikator dan konstruk melalui nilai loading factor dan AVE. Dalam penelitian ini, indikator dinyatakan valid jika memiliki loading factor > 0,70 dan AVE > 0,50, yang menunjukkan tingkat validitas yang tinggi. Dalam penelitian ini menggunakan 35 pernyataan untuk membentuk empat variabel, seluruhnya memiliki nilai loading factor > 0,70 (valid). Uji validitas konvergen menunjukkan nilai AVE > 0,50, sehingga model dinyatakan memiliki validitas yang baik.

Discriminant Validity

Uji validitas diskriminan dinilai dari cross loading, dengan nilai korelasi > 0,70 terhadap konstruksya sendiri agar dianggap valid.

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Nilai HTMT < 0,90 menunjukkan validitas telah terpenuhi, terutama jika konstruk dalam model saling berkaitan secara konseptual.

Tabel 2. Heterotrait monotrait ration (HTMT)

	Budaya Organisasi	Efikasi Diri	Knowledge Sharing	Perilaku Kerja Inovatif
Budaya Organisasi				
Efikasi Diri	0,903			
Knowledge Sharing	0,898	0,840		
Perilaku Kerja Inovatif	0,852	0,824		

Sumber: Data primer(diolah)

Uji Fornell-Larcker

Uji Fornell-Larcker dinyatakan valid jika nilai korelasi suatu variabel dengan dirinya sendiri lebih besar dari korelasi dengan variabel lain, atau > 0,70.

Tabel 3. Fornell-Larcker

	Budaya organisasi	Efikasi diri	Knowladge sharing	Perilaku kerja inovatif
Budaya organisasi	0,710			
Efikasi diri	0,835	0,968		
Knowladge sharing	0,829	0,820	0,911	
Perilaku kerja inovatif	0,796	0,816	0,812	0,973

Sumber: Data primer(diolah)

Nilai Fornell-Larcker seluruh variabel menunjukkan validitas diskriminan yang baik, dengan korelasi antar variabel > 0,70 dan lebih tinggi terhadap dirinya sendiri dibanding variabel lain.

Cross Loading

Validitas diskriminan juga diuji melalui cross loading, di mana skor indikator pada variabelnya harus lebih tinggi daripada korelasi dengan variabel lain. Dalam penelitian ini nilai *cross-loading* tiap variabel tertinggi dan > 0,7, sehingga semua indikator dinyatakan valid.

Uji Reability

Composite Reliability

Nilai reliabilitas diuji dengan Composite Reliability dan Cronbach Alpha, dimana variabel dianggap reliabel jika nilai Composite Reliability > 0,7. Berikut adalah nilai reliabilitas komposit tiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 4. Convergent validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Keterangan
Budaya organisasi	0,901	0,932	0,921	Reliabel
Efikasi diri	0,989	0,989	0,990	Reliabel

Knowladge sharing	0,965	0,988	0,976	Reliabel
Perilaku kerja inovatif	0,989	0,989	0,991	Reliabel

Sumber: Data primer(diolah)

Semua variabel memiliki reliabilitas tinggi dengan nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha > 0,7, menunjukkan konsistensi internal yang baik.

Average Variant Extracted (AVE)

Discriminant validity juga dinilai dengan AVE, dimana nilai > 0,5 menunjukkan validitas diskriminan terpenuhi.

Tabel 5. Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Budaya organisasi	0,504
Efikasi diri	0,936
Knowladge sharing	0,829
Perilaku kerja inovatif	0,946

Sumber: Data primer(diolah)

Nilai AVE semua variabel > 0,5, sehingga indikator dan variabel dinyatakan valid sesuai kriteria.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Uji R-Square

Tahap ini mengukur kekuatan pengaruh variabel laten independen terhadap dependen dengan standar 0,75 kuat, 0,50 sedang, dan 0,25 lemah, berdasarkan hasil R-square dari SmartPLS 4.0.

Tabel 6. Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Knowledge Sharing	0,742	0,736
Perilaku Kerja Inovatif	0,739	0,731

Sumber: Data primer(diolah)

Nilai R-square Perilaku Kerja Inovatif sebesar 0,739, termasuk dalam kategori pengaruh cukup kuat karena nilainya mendekati 0,75.

Uji F-Square

F-square mengukur dampak variabel independen terhadap dependen dengan kategori pengaruh: lemah (<0,02), sedang (0,15-0,35), dan kuat (>0,35). Berikut nilai F-square tiap variabel:

Tabel 7. Nilai f-square

	Budaya Organisasi	Efikasi diri	Knowladge sharing	Perilaku Kerja Inovatif
Budaya organisasi			0.266	0.042
Efikasi diri			0.208	0.121
Knowladge sharing				0.116
Perilaku kerja inovatif				

Sumber: Data primer(diolah)

Nilai f-square menunjukkan pengaruh sedang Budaya Organisasi terhadap Knowledge Sharing (0,266), dan Efikasi Diri terhadap Knowledge Sharing (0,208). Sementara itu, Budaya Organisasi, Efikasi

Diri, dan Knowledge Sharing masing-masing menunjukkan pengaruh lemah terhadap Perilaku Kerja Inovatif, dengan nilai f-square berturut-turut sebesar 0,042; 0,121; dan 0,116.

Penilaian Goodness of Fit (GoF)

Model dinyatakan fit karena nilai NFI dari hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.0 mencapai $\geq 0,662$. Hasil uji goodness of fit model PLS menunjukkan bahwa nilai NFI sebesar 0,778 melebihi batas minimum 0,662, yang berarti model dinyatakan fit. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini memiliki tingkat goodness of fit yang baik dan layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Path Coefficients

Tabel 8. Hasil Uji Direct Effect (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Efikasi diri -> Perilaku kerja inovatif	0,355	0,484	0,108	3,302	0,001	Diterima
budaya organisasi -> Perilaku kerja inovatif	0,251	0,225	0,141	1,526	0,128	Ditolak
Knowledge Sharinnng -> Perilaku Kerja Inovatif	0,342	0,320	0,100	3,420	0,001	Diterima
Efikasi diri -> knowledge sharing	0,422	0,379	0,181	2,337	0,020	Diterima
budaya organisasi -> knowledge sharing	0,477	0,334	0,184	2,594	0,010	Diterima

Sumber: Data primer(diolah)

Hipotesis 1 diterima: Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dengan nilai original sample positif dan p-value di bawah 0,05.

Hipotesis 2 ditolak: Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, ditunjukkan oleh nilai original sample yang rendah dan p-value di atas 0,05.

Hipotesis 3 diterima: Knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, yang ditunjukkan oleh nilai original sample yang positif dan p-value di bawah 0,05.

Hipotesis 4 diterima: Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap knowledge sharing, ditunjukkan oleh nilai original sample yang positif dan p-value di bawah 0,05.

Hipotesis 5 diterima: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap knowledge sharing, ditunjukkan oleh nilai original sample yang positif dan p-value di bawah 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji Indirect Effect (Means, STDEV, T - Statistic)

	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Efikasi diri -> knowledge sharing -> Perilaku kerja inovatif	0,144	0,128	0,071	2,044	0,041	Diterima

budaya organisasi -> knowledge sharing -> Perilaku kerja inovatif	0,163	0,155	0,065	2,501	0,013	Diterima
---	-------	-------	-------	-------	-------	----------

Sumber: Data primer(diolah)

Hipotesis 6 diterima: Knowledge sharing memediasi pengaruh efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif, ditunjukkan oleh nilai original sample yang positif dan p-value di bawah 0,05..

Hipotesis 7 diterima: Knowledge sharing memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif, ditunjukkan oleh nilai original sample yang positif dan p-value di bawah 0,05.

Pembahasan

Uji Hipotesis Langsung (Dirrect Effect)

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Keyakinan diri terhadap kemampuan pribadi (efikasi diri) terbukti memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada guru. Artinya, guru yang percaya pada kemampuan dirinya cenderung lebih siap menghadapi berbagai tantangan, mampu menyelesaikan tugas dengan rasa percaya diri, serta dapat menciptakan ide-ide baru yang bersifat kreatif. Guru dengan tingkat efikasi diri yang tinggi juga cenderung tidak ragu untuk mencoba metode pembelajaran yang inovatif dan tidak takut akan kegagalan, karena melihatnya sebagai bagian dari proses pembelajaran. Hasil ini sejalan dengan pandangan (Bandura, 2018) serta didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ariprabowo, 2022) dan (Dwi Ramadhan & Anugerah Izzati, 2023)

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hipotesis kedua ditolak karena budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan Hipotesis kedua tidak didukung oleh hasil penelitian, karena budaya organisasi ternyata tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru. Meskipun budaya organisasi memiliki peran penting dalam lingkungan kerja, ternyata hal tersebut tidak secara langsung mendorong munculnya perilaku inovatif. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh nilai-nilai inovasi yang belum sepenuhnya terinternalisasi dalam budaya kerja atau kurangnya ruang yang mendukung eksplorasi ide-ide baru. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Ridwan, 2022) dan, yang menekankan bahwa budaya organisasi perlu dilengkapi dengan mekanisme lain seperti knowledge sharing agar dapat berkontribusi nyata terhadap inovasi.

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Guru yang aktif dalam berbagi pengetahuan, pengalaman, dan ide cenderung lebih terbuka terhadap perubahan serta lebih mudah dalam menciptakan inovasi. Kegiatan berbagi pengetahuan ini memperluas wawasan dan mendorong munculnya solusi-solusi kreatif dalam pelaksanaan tugas. Temuan ini selaras dengan pandangan (Mazidah & Laily, 2020) serta (Pandanningrum & Nugraheni, 2021), yang menyatakan bahwa knowledge sharing dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menciptakan pendekatan kerja yang inovatif.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Knowledge Sharing

Efikasi diri terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Guru yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih bersedia dan terbuka dalam membagikan pengetahuan, pengalaman, maupun ide-ide yang dimilikinya. Rasa percaya diri ini membuat mereka merasa bahwa apa yang mereka bagikan dapat memberikan manfaat bagi rekan kerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Clara et al., 2024) dan (Rombina, 2024), yang menegaskan pentingnya efikasi diri dalam mendorong praktik knowledge sharing.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Knowledge Sharing

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Ketika lingkungan sekolah membangun suasana yang mendorong

kolaborasi, rasa saling percaya, dan keterbukaan, guru menjadi lebih termotivasi untuk saling berbagi informasi dan pengalaman. Budaya yang mendukung praktik berbagi menciptakan ruang yang aman dan nyaman bagi pertukaran ide. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Islamy, 2013) dan (Irawati, 2019), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang positif menjadi fondasi penting bagi terbentuknya perilaku knowledge sharing.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Knowledge Sharing

Hasil analisis menunjukkan bahwa knowledge sharing berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara efikasi diri dan perilaku kerja inovatif. Artinya, kepercayaan diri guru dalam berbagi pengetahuan turut memperkuat dampak efikasi diri terhadap kemampuan mereka untuk berinovasi di lingkungan kerja. Ketika guru merasa yakin akan kemampuan dirinya dan terbuka untuk berbagi, mereka lebih terdorong untuk menciptakan ide-ide baru. Temuan ini sejalan dengan model yang dikembangkan oleh (Commission, 2016), yang menekankan pentingnya knowledge sharing sebagai jembatan antara efikasi diri dan perilaku inovatif.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Knowledge Sharing

Hasil penelitian menunjukkan bahwa knowledge sharing berperan sebagai mediator dalam hubungan antara budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif. Ini berarti bahwa budaya kerja yang mendukung kolaborasi belum tentu langsung mendorong guru untuk bersikap inovatif, kecuali jika disertai dengan kebiasaan berbagi pengetahuan secara aktif. Dengan adanya budaya yang mendorong saling tukar informasi, guru lebih terdorong untuk menciptakan ide-ide baru. Temuan ini sejalan dengan pendapat (Cardina & Negara, 2022), yang menekankan pentingnya knowledge sharing sebagai penghubung antara budaya organisasi dan inovasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkap bahwa efikasi diri berperan signifikan dalam membentuk perilaku kerja inovatif guru, baik secara langsung maupun melalui mekanisme knowledge sharing. Guru yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya terbukti lebih aktif dalam berbagi pengetahuan dan menciptakan inovasi dalam proses pembelajaran.

Sementara itu, budaya organisasi tidak memberikan pengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif. Namun, budaya yang mendukung kolaborasi dan keterbukaan terbukti meningkatkan aktivitas knowledge sharing, yang pada akhirnya mendorong perilaku inovatif secara tidak langsung. Dengan demikian, inovasi di lingkungan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh seberapa kuat budaya kerja mendorong pertukaran pengetahuan. Upaya peningkatan kualitas pendidikan sebaiknya difokuskan pada penguatan efikasi diri guru, pembentukan budaya organisasi yang mendukung, serta fasilitasi aktif dalam berbagi pengetahuan antar tenaga pendidik.

SARAN

Penelitian ini memberikan gambaran penting mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif guru, namun masih terdapat beberapa kelemahan yang dapat menjadi pijakan untuk penelitian selanjutnya. Pertama, hasil yang tidak signifikan pada pengaruh langsung budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif menunjukkan perlunya eksplorasi lebih lanjut. Penelitian mendatang disarankan untuk menyertakan variabel mediasi atau moderasi tambahan, seperti kepemimpinan transformasional, iklim psikologis, atau motivasi kerja, guna memahami jalur pengaruh yang lebih kompleks.

Kedua, nilai Adjusted R-Squared sebesar 0,731 menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain di luar model yang memengaruhi perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat

mengembangkan model dengan menambahkan variabel baru seperti pengalaman kerja, dukungan manajerial, atau keterlibatan organisasi, untuk meningkatkan daya jelaskan model.

Ketiga, ruang lingkup penelitian yang terbatas pada guru di wilayah Bekasi menjadi salah satu kendala generalisasi. Penelitian ke depan perlu mencakup wilayah dan jenjang pendidikan yang lebih beragam, serta menggunakan teknik sampling yang lebih representatif.

Terakhir, desain penelitian ini bersifat cross-sectional, sehingga tidak mampu menangkap dinamika perubahan perilaku inovatif dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, disarankan menggunakan pendekatan longitudinal untuk melihat perkembangan perilaku inovatif secara lebih menyeluruh dan berkelanjutan. Dengan perbaikan-perbaikan tersebut, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menghasilkan model yang lebih kuat, relevan, dan aplikatif untuk mendorong inovasi di sektor pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Juliandi, Irfan, S. M. (2015). 6-6-1-Pb. In *Metodologi Penelitian Bisnis* (Issue ISBN: 978-602-703330-3-0).
- Adel, F., Binni, H., Tamengkel, L. F., & Rumawas, W. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada RS. Sentra Medika Minahasa Utara*. 5(3), 957–965.
- Anabelle, J., Febriantina, S., & Marsofiyati. (2023). Perilaku Kerja Inovatif Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Swasta Di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Seroja*, 2(3), 139–150. <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/seroja>
- Aripabowo, T. (2022). Efikasi Diri Dan Perilaku Inovatif: Peran Dukungan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 1026–1036.
- Asad, N., Hashmi, H. B. A., Nasir, M., Khalid, A., & Ahmad, A. (2021). Transformational Leadership Relationship with Employee Creativity: The Moderating Effect of Knowledge Sharing and Mediating Effect of Creative Self-Efficacy. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, December, 1005–1029. <https://doi.org/10.53333/ijicc2013/15913>
- Azzahra, S. A., Studi, P., Administrasi, P., Ekonomi, F., & Jakarta, U. N. (2024). *THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY AND LEARNING ON INNOVATIVE WORK THROUGH WORK ENGAGEMENT OF PUBLIC HIGH SCHOOL*.
- Bandura. (2018). *self efficacy*. https://www.researchgate.net/publication/229539100_Self-Efficacy
- Budaya, P., Karyawan, P., & Kunci, K. (2022). *Lembaran Ilmu Pendidikan*. 51(2), 63–69.
- Cardina, D. S., & Negara, D. J. (2022). The effect of organizational culture and perceived organizational support on innovative work behavior. *Lembaran Ilmu Kependidikan*, 51(2), 63–69.
- Clara, W. A., Entang, M., & Wulandari, D. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan, dan Knowledge Sharing Terhadap Keinovatifan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 001–009. <https://doi.org/10.33751/jmp.v12i1.9933>
- Comission, E. (2016). *efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif melalui knowledge sharing*. 4(1), 1–23.
- Dwi Ramadhan, R., & Anugerah Izzati, U. (2023). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru Di Yayasan “X” The Relationship Between Self-Efficacy and Innovative Behavior Among Teachers In “X” Foundation. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(02), 344–363. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/53795/43047>
- Global Innovation Index. (2024). *Indonesia ranking in the global innovation index 2024. c*.
- Hair. (2019). *Multivariate data analisist*. chrome-extension://efaidnbmnnnnibpcajpcglclefindmkaj/[https://www.drnishikantjha.com/papersCollection/Multivariate Data Analysis.pdf](https://www.drnishikantjha.com/papersCollection/Multivariate%20Data%20Analysis.pdf)
- Hardianto, H., Hidayat, H., & Zulkifli, Z. (2021). Perilaku kerja inovatif bagi guru dan tenaga kependidikan. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(1), 112–119. <https://doi.org/10.29210/02021937>
- Irawati, T. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Knowledge Sharing Pada Pegawai Kearsipan di Universitas Gadjah Mada*. 1–17.
- Islamy, F. J. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Implementasi Knowledge Sharing Dosen Tetap Universitas Pendidikan Indonesia Bandung Tahun 2013. -, 1–13. <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/JKM-11-2015-0427>
- King, D., & Lawley, S. (2022). Organizational Behaviour. *Organizational Behaviour*, November 2018. <https://doi.org/10.1093/hebz/9780192893475.001.0001>
- Mazidah, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(2), 1–22.
- Muetya, sena G., Rifai, M., & santoso, teguh, panji, M. (2022). NUSANTARA : Jurnal Ilmu Pengetahuan

- Sosial Perpajakan. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(4), 1483–1490.
- Pandanningrum, V., & Nugraheni, R. (2021). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Rianti Setyawasih. (2022). *nnovative Work Behavior Shaped by Learning Organization and Employee Engagement as Mediating Variable: A Case Study on Manufacturing Corporation*. <https://www.scitepress.org/PublicationsDetail.aspx?ID=Ub2vGFr3BUA=&t=1;>
<https://www.scitepress.org/Papers/2021/112479/112479>
- Ridwan. (2022). Indonesian Journal of Science & Technology. *Indonesian Journal of Science Learning*, 3(1), 16–23.
- Rombina, N. (2024). Analisis Peran Efikasi Diri dan Kompetensi Professional Terhadap Knowledge Sharing dan Kinerja Guru (Studi Empiris SMK Negeri Kabupaten Manokwari). *Jurnal of Management and Business Accountin*, 2(01), 80–95. <https://www.jmbaina.id/index.php/jmba/index>
- Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior: the Mediating Role of Learning Organizations and Organizational Commitment. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 73–82. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v16i1.7184>
- Subagiyo, R. (2017). *Metode Penelitian Ekonomi Islam: Konsep dan Penerapan*. November. <https://doi.org/http://repo.iain-tulungagung.ac.id/id/eprint/7300>
- Tanjung, R., Supriani, Y., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.32529/glasser.v6i1.1481>
- Ummah, M. S. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwi Fajar Semester Denpasar. *Forum Manajemen*, 16(2), 54–64. <https://doi.org/10.61938/fm.v16i2.265>