

## Peran Orientasi Pembelajaran dan Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan *Creative Self-Efficacy* Variabel Mediasi

Ulfah Nur Shalma<sup>1</sup>, Irfan Helmy<sup>2</sup>, Harini Abrilia<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Putra Bangsa Kebumen

e-mail: <sup>1</sup>ulfahnurshalma@gmail.com, <sup>2</sup>risetirfan@gmail.com, <sup>3</sup>harini.abrilia.setyawati@gmail.com

Diterima	Direvisi	Disetujui
19-10-2023	23-10-2023	12-01-2024

**Abstrak** - Tujuan Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh orientasi pembelajaran, kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif dengan *creative self-efficacy* sebagai variabel mediasi pada UKM di Kabupaten Kebumen. Sampel dalam penelitian ini adalah pada UKM binaan Griya Pamer Dekranasda di Kabupaten Kebumen yang berjumlah 50 UKM. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik convenience sampling, menggunakan metode analisis jalur yang diolah dengan menggunakan program SPSS 26.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel orientasi pembelajaran dan kepribadian proaktif berpengaruh dan signifikan terhadap *Creative Self-Efficacy*. Orientasi Pembelajaran berpengaruh dan signifikan terhadap Perilaku kerja inovatif, Kepribadian Proaktif berpengaruh dan signifikan terhadap Perilaku kerja inovatif, dan *Creative Self-Efficacy* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada UKM di Kabupaten Kebumen. Koefisien determinasi pada uji hipotesis menunjukkan bahwa *creative self-efficacy* dipengaruhi oleh orientasi pembelajaran dan kepribadian proaktif sebesar 80,2%. Perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh Orientasi Pembelajaran, Kepribadian Proaktif, dan *Creative Self-Efficacy* sebesar 90,3%.

**Kata Kunci:** *Orientasi Pembelajaran, Kepribadian Proaktif, Perilaku Kerja Inovatif, Creative Self-Efficacy*

**Abstract** - The aim of this research was to determine the influence of learning orientation, proactive personality on innovative work behavior with *creative self-efficacy* as a mediating variable in SMEs in Kebumen Regency. The sample in this research was UKM assisted by Griya Pamer Dekranasda in Kebumen Regency, totaling 50 UKM. The data collection technique uses a convenience sampling technique, using the path analysis method which is processed using the SPSS 26.0 for Windows program. The results of the research show that the variables learning orientation and proactive personality have a significant influence on *Creative Self-Efficacy*. Learning Orientation has a significant influence on innovative work behavior, Proactive Personality has a significant influence on innovative work behavior, and *Creative Self-Efficacy* has no influence and is not significant on innovative work behavior in SMEs in Kebumen Regency. The coefficient of determination in hypothesis testing shows that *creative self-efficacy* is influenced by learning orientation and proactive personality by 80.2%. Innovative work behavior is influenced by Learning Orientation, Proactive Personality and *Creative Self-Efficacy* by 90.3%.

**Keywords:** *Learning Orientation, Proactive Personality, Innovative Work Behavior, Creative Self-Efficacy*

### PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi, informasi dan komunikasi menimbulkan dampak terhadap ketatnya persaingan yang terjadi antar perusahaan, khususnya pada level usaha kecil menengah (UKM). Keterbukaan akses informasi berdampak pada semakin mudahnya usaha ditiru atau diduplikasi oleh usaha yang lain. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk memiliki kemampuan inovasi yang berkelanjutan agar dapat terus bertahan dan menjaga keunggulan bersaing. Kesuksesan inovasi sangat bergantung pada individu yang terlibat dalam bisnis. Pada UKM penerapan strategi inovasi sangat bergantung pada

pemilik atau manajer. Pemunculan ide sampai dengan penerapannya dikelola secara penuh oleh pemilik. Karyawan hanya menjalankan *order* yang diberikan oleh pemilik. Akan tetapi, riset mengemukakan bahwa karyawan juga memegang peranan kunci dalam keberhasilan inovasi. Karyawan terlibat secara langsung dengan operasional perusahaan dan tentunya mengetahui kendala serta bagaimana cara yang efektif menyelesaikannya. Oleh karena itu penting bagi pengelola UKM untuk mendorong inovasi pada level karyawan. Manajer atau pemilik perlu mendorong karyawan untuk berani memunculkan ide baru dan mengimplentasikannya di

tempat kerja atau yang disebut dengan perilaku kerja inovatif.

Penelitian terdahulu telah mengungkapkan faktor yang berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian (Javed et al., 2019) menyimpulkan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perilaku inovatif dan kreatif adalah orientasi pembelajaran. Orientasi pembelajaran adalah pola pikir internal yang memotivasi individu untuk mengembangkan kompetensinya. Orientasi pembelajaran adalah salah satu budaya organisasi, yaitu bagi suatu perusahaan untuk meningkatnya keyakinan perilaku yang berorientasi pembelajaran, terutama dalam pembentukan perilaku adaptif dalam menghadapi perubahan lingkungan yang penuh dengan ketidakpastian. Di dalam organisasi yang berorientasi pembelajaran, akan berkembang pengetahuan baru dan pemahaman baru yang secara potensial akan mempengaruhi perilaku. Menurut (Khan & Bashir, 2020) orientasi pembelajaran mempunyai pengaruh yang positif terhadap inovatif, dengan melalui kreatifitas karyawan. Sementara itu harini dalam artikelnya (Harini et al., 2022) menyatakan bahwa orientasi pembelajaran merupakan kunci dari inovasi.

Selanjutnya, hasil penelitian Khasanah (Khasanah & Himam, 2019) mengatakan bahwa kepribadian proaktif meningkatkan perilaku inovasi. Kepribadian proaktif adalah sebuah disposisi dalam mengambil inisiatif pribadi untuk mempengaruhi lingkungan seseorang (Aryaningtyas, 2019). Helmi (Helmy & Pratama, 2018) menyebut individu proaktif sebagai orang-orang yang biasanya melibatkan diri dalam tindakan yang berdampak terhadap diri mereka sendiri dan juga terhadap lingkungan mereka. Oleh karena itu, karyawan dengan kepribadian proaktif selalu berfokus pada masa depan, sadar serta berorientasi pada perubahan. Hasil penelitian (Mursal et al., 2022) mengatakan bahwa Kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif.

Riset terdahulu mengungkapkan pentingnya orinetasi pembelajaran dan kepribadian proaktif dalam membentuk perilaku kerja inovatif. Akan tetapi penelitian terdahulu masih menunjukkan terdapatnya perbedaan hasil penelitian. Penelitian (Palumian et al., 2021) mengungkapkan orientasi pembelajaran tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Menurutnya tidak semua informasi yang didapatkan dari proses belajar mampu membangkitkan perilaku inovatif. Selanjutnya, riset (McCormick et al., 2019) menunjukkan kepribadian proaktif tidak berdampak signifikan terhadap inovasi karyawan. Karyawan dengan kepribadian proaktif membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung untuk lebih kreatif dan invatif.

Berdasarkan pada *research gap* pada penelitian sebelumnya, peneltian ini bertujuan untuk menguji peran mediasi creative self-efficacy (CSE) sebagai variabel yang menjembatani hubungan kepribadian proaktif dan orientasi pembelajaran

terhadap perilaku kerja inovatif. Untuk mengimplementasikan inovasi, diperlukan keyakinan diri yang kuat untuk berperilaku kreatif. Kegagalan mayoritas UKM adalah saat mengimplementasikan ide atau gagasan. Menurut (Newman et al., 2018) mengatakan bahwa CSE berpengaruh terhadap perilaku inovatif. CSE adalah Efikasi diri kreatif muncul untuk memberikan momentum ketika efikasi diri yang kuat dapat meningkatkan tingkat presistensi dan upaya individu dalam mengatasi ketika individu menghadapi situasi yang menantang (Mukrimaa et al., 2016). Individu yang memiliki CSE yang tinggi mampu meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi untuk berperilaku inovatif (Huang et al., 2020) Efikasi diri kreatif didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan orang yang memungkinkan kreativitas. Menurut (Hadi et al., 2020) CSE berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku inovatif,

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Kebumen Jawa Tengah yaitu salah satu Kabupaten dengan pertumbuhan jumlah UKM yang cukup tinggi di Jawa Tengah. Berdasarkan data Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen tahun 2022, diketahui jumlah pelaku usaha mikro kecil dan menengah di Kebumen sebanyak 48.200. Pelaku usaha bergerak dalam berbagai sektor usaha produktif yang tersebar di seluruh Kabupaten Kebumen, Perkembangan jumlah pelaku UMKM di Kabupaten kebumen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Perkembangan Jumlah UMKM di Kabupaten Kebumen

No	Tahun	Jumlah Pelaku
1	2019	47.988
2	2020	48.134
3	2021	48.132
4	2022	48.200

Sumber: Disperindagkukm Kabupaten Kebumen (2022)

Data pada tabel 1 di atas menunjukkan peningkatan jumlah usaha kecil yang cukup signifikan pada tahun 2022. Pertumbuhan jumlah pelaku usaha kecil berdampak persaingan bisnis yang semakin tinggi. Salah satu upaya untuk meningkatkan daya saing adalah dengan memunculkan inovasi-inovasi usaha yang berbeda dengan usaha lainnya. Saat ini banyak industri-industri kreatif yang berkembang di Kabupaten Kebumen. Berdasarkan informasi dari Dewan Kerajinan Nasional Daerah (Dekranasda) Kabupaten Kebumen, diketahui bahwa peningkatan jumlah industri kreatif yang menjadi dampingan meningkat pada tahun 2022. Sebagian besar memproduksi anyaman pandan, anyaman bambu, batik, tempurung kelapa, dan kerajinan tangan yang lainnya.

Tabel 2. Data UKM Industri Kreatif Dekranasda

No	Tahun	Jumlah Pelaku
----	-------	---------------

1	2019	120
2	2020	138
3	2021	150
4	2022	175

Sumber: Dekranasda Kabupaten Kebumen

Semakin tingginya minat pelaku usaha di bidang industri kreatif disebabkan salah satunya adalah semakin majunya perkembangan ilmu teknologi, bisnis media online, dan banyaknya usia muda. Industri kreatif menjadi penyokong utama perekonomian Indonesia. Terutama di sektor UKM. Industri kreatif merupakan industri yang berasal dari pemanfaatan kreativitas, keterampilan serta bakat individu untuk menciptakan kesejahteraan serta lapangan pekerjaan melalui penciptaan dan pemanfaatan daya kreasi dan daya cipta individu tersebut (Departemen Perdagangan Republik Indonesia, 2021).

Penelitian ini memberikan kontribusi positif bagi perkembangan literatur perilaku kerja inovatif dan bagi pengembangan inovasi UKM secara praktis. Hasil riset ini mampu mengklarifikasi inkonsistensi penelitian sebelumnya pada hubungan antara orientasi pembelajaran dan kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif, sekaligus menguji efek mediasi dari CSE. Secara praktis penelitian ini memberikan *insight* kepada manajer atau pemilik UKM tentang pentingnya orientasi pembelajaran dan kepribadian proaktif, serta dukungan terhadap karyawan yang memiliki CSE, dengan harapan dapat mendorong inovasi karyawan di tempat kerja.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik (Handhika et al., 2021). Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 26, karena di antara variabel independent dengan variabel dependent terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri tiga variabel yaitu: variabel bebas (independent): orientasi pembelajaran, kepribadian proaktif, variabel mediasi: *creative self efficacy* dan variabel terikat yaitu perilaku inovatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah UKM industry kreatif di Kabupaten Kebumen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah yaitu teknik judgement sampling dimana UKM yang terlibat dalam penelitian ini adalah UKM yang menjadi dampingan Dekranasda Kabupaten Kebumen (Firmansyah & Dede, 2022). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 UKM.

Variabel perilaku inovatif dalam penelitian ini

diukur menggunakan instrumen 10 item (skala 1-7) yang dikembangkan oleh (P.J. de Jong & N. den Hartog, 2005). Variabel proactive personality diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh (Akkermans et al., 2021) 10-item. Selanjutnya untuk variabel pemberdayaan psikologis diukur menggunakan instrumen 12-item. Variabel CSE diukur menggunakan tiga item pada instrumen yang dikembangkan oleh (Akkermans et al., 2021)

Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Hipotesis yang di dalamnya menggunakan Uji Parsial (Uji t) dan Uji Koefisien Determinan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Data Kualitatif

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan  
Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase (%)
SD	6	14%
SMP	10	20%
SMA	22	46%
D3	12	20%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Diketahui bahwa responden yang berpendidikan SD sebanyak 14 %, SMP sebanyak 20%, SMA sebanyak 46%, dan Diploma 20%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berdirinya UKM

Klasifikasi responden berdasarkan lama berdirinya ukm dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berdirinya UKM

Lama Berdiri	Jumlah	Persentase (%)
1-2	9	10%
3-4	26	68%
5-6	15	22%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Data pada tabel 4 dapat diketahui bahwa responden yang sudah lama berdiri 1-2 tahun sebanyak 10%, 3-4 tahun sebanyak 68%, dan 5-6 tahun sebanyak 22%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
------	--------	----------------

18-30	5	14%
31-40	10	24%
41-50	25	48%
>50	5	14%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Responden yang berusia 18-30 tahun sebanyak 14%, 31-40 tahun sebanyak 24%, 41-50 tahun sebanyak 48% dan >50 tahun sebanyak 14%.

## 2. Analisis Kuantitatif

### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau keaslian suatu instrument. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut (Dewi, 2018) butir pernyataan kuesioner dikatakan valid apabila nilai Corrected item total correlation.

#### 1) Variabel Orientasi Pembelajaran

Hasil uji validitas variabel Orientasi pembelajaran dengan menggunakan IBM SPSS 26.0 dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Orientasi Pembelajaran

Butir	r hitung	r table	Status
1	0,781	0,278	Valid
2	0,794	0,278	Valid
3	0,687	0,278	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 6 diatas, hasil uji validitas pada Variabel Orientasi pembelajaran (X1) menunjukkan bahwa korelasi pada kolom rhitung lebih besar dari nilai r tabel (0,278) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuesioner variabel Orientasi pembelajaran (X1) dinyatakan Valid.

#### 2) Variabel Kepribadian Proaktif

Hasil uji validitas variabel Kepribadian proaktif dengan menggunakan IBM SPSS 26.0 dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kepribadian Proaktif

Butir	r hitung	r table	Status
1	0,605	0,278	Valid
2	0,567	0,278	Valid
3	0,404	0,278	Valid
4	0,387	0,278	Valid
5	0,547	0,278	Valid
6	0,310	0,278	Valid
7	0,281	0,278	Valid
8	0,717	0,278	Valid
9	0,400	0,278	Valid
10	0,550	0,278	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Data pada tabel 7 hasil uji validitas pada Variabel

Kepribadian proaktif (X2) menunjukkan bahwa korelasi pada kolom rhitung lebih besar dari nilai r tabel (0,278), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuesioner variabel Kepribadian proaktif (X2) dinyatakan Valid.

#### 3) Variabel *Creative Self-efficacy*

Hasil uji validitas variable Creative self-efficacy dengan menggunakan IBM SPSS 26.0 dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas *Creative Self-efficacy*

Butir	r hitung	r table	Status
1	0,475	0,278	Valid
2	0,707	0,278	Valid
3	0,738	0,278	Valid
4	0,787	0,278	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Hasil uji validitas pada Variabel Creative self-efficacy (Y1) menunjukkan bahwa korelasi pada kolom r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,278), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuesioner variabel Creative self-efficacy (Y1) dinyatakan Valid.

#### 4) Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Hasil uji validitas variabel Perilaku kerja inovatif dengan menggunakan IBM SPSS 26.0 dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Perilaku Kerja Inovatif

Butir	r hitung	r table	Status
1	0,728	0,278	Valid
2	0,362	0,278	Valid
3	0,732	0,278	Valid
4	0,548	0,278	Valid
5	0,728	0,278	Valid
6	0,688	0,278	Valid
7	0,732	0,278	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Hasil uji validitas pada Variabel Perilaku kerja inovatif (Y2) menunjukkan bahwa korelasi pada kolom rhitung lebih besar dari nilai r tabel (0,278), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuesioner variabel Perilaku kerja inovatif (Y2) dinyatakan Valid

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk melihat suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, apakah instrument tersebut sudah

baik atau belum, sehingga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Kriteria pengujian menurut (Erida, 2021).

Berikut hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 26.0.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	r kritis	Status
1	Orientasi pembelajaran	0,619	0,60	Reliabel
2	Kepribadian proaktif	0,609	0,60	Reliabel
3	Creative self-efficacy	0,610	0,60	Reliabel
4	Perilaku kerja inovatif	0,757	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa nilai cronbach alpha untuk variable Orientasi pembelajaran sebesar 0,619, untuk variabel Kepribadian proaktif sebesar 0,609, untuk variabel Creative self-efficacy sebesar 0,610 dan variabel Perilaku kerja inovatif sebesar 0,757, maka berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada seluruh variabel penelitian dikatakan reliabel karena nilai cronbach alpha di atas 0,60.

c. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah salah satu cabang Ilmu Statistika Inferensial yang digunakan untuk menguji kebenaran atas suatu pernyataan secara statistik serta menarik kesimpulan akan diterima atau ditolaknya pernyataan tersebut (Ners et al., 2021).

1) Uji t

Uji t merupakan suatu pengujian individu terhadap variabel independen (X) dimana untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan tingkat signifikansi  $\alpha=0,5$  (Reza Nurul Ichsan, Ahmad Karim, 2021), menentukan t tabel dengan rumus  $df=n-k$ . Hasil analisis uji t pada penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji t Substruktural 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,084	,943		-,089	,929
X1	,561	,097	,516	5,789	,000
X2	,247	,048	,459	5,152	,000

Sumber: Data Primer, diolah 2023

a) Pengaruh Orientasi pembelajaran terhadap Creative self-efficacy

Hasil uji t substruktural 1 pada tabel IV-11 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Orientasi pembelajaran (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan diperoleh angka thitung sebesar  $5,789 > 2,011$ , maka Orientasi pembelajaran berpengaruh secara signifikan terhadap Creative self-

efficacy.

b) Pengaruh Kepribadian proaktif terhadap Creative self-efficacy.

Hasil Uji t substruktural 1 pada tabel IV-11 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Kepribadian proaktif (X2) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan diperoleh angka thitung sebesar  $5,152 > 2,011$ , maka variabel Kepribadian proaktif berpengaruh secara signifikan terhadap Creative self-efficacy.

Tabel 12. Hasil Uji t Substruktural 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,134	1,183		-,113	,134
X1	1,187	,159	,612	7,471	,000
X2	,244	,075	,254	3,244	,002
Y1	,282	,183	,158	1,541	,130

Sumber: Data Primer, diolah 2023

a) Pengaruh Orientasi pembelajaran terhadap Perilaku kerja inovatif

Berdasarkan hasil Uji t substruktural 2 pada tabel IV-12 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Orientasi pembelajaran (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan diperoleh angka thitung sebesar  $7,471 > 2,012$ , maka variabel Orientasi pembelajaran (X1) berpengaruh terhadap terhadap Perilaku kerja inovatif.

b) Pengaruh Kepribadian proaktif terhadap Perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan hasil Uji t substruktural 2 pada table 12 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Kepribadian proaktif (X2) sebesar  $0,002 < 0,05$  dan diperoleh angka thitung sebesar  $3,244 > 2,012$ , maka variabel Kepribadian proaktif (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku kerja inovatif.

c) Pengaruh Creative self-efficacy terhadap Perilaku kerja inovatif

Berdasarkan hasil Uji t substruktural 2 pada tabel IV-12 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Creative self-efficacy (Y1) sebesar  $0,130 > 0,05$  dan diperoleh angka thitung sebesar  $1,541 < 2,012$ , maka variabel Creative self-efficacy berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Perilaku kerja inovatif.

2) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen, sehingga dapat diketahui variabel yang dapat mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural 1 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,900a	,810	,802	,70111

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Data pada tabel 13 diatas, besar Adjusted R Square adalah 0,802, yang berarti sebesar 80,2% variabel Creative self-efficacy dipengaruhi oleh variabel bebas orientasi pembelajaran dan kepribadian proaktif sedangkan sebesar 19,8% (100% - 80,2%) variabel Creative self-efficacy dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan variabel dependen atau variabel terikat.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural 2 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953a	.909	.903	.87896

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Tabel 14 diatas, besar Adjusted R Square adalah 0,903, yang berarti sebesar 90,3% variabel Perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh Variabel Orientasi pembelajaran, Kepribadian proaktif dan Creative self-efficacy, sedangkan sebesar 9,7% (100% - 90,3%) variabel Perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan variabel dependen atau variabel terikat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data kuisioner mengenai orientasi pembelajaran dan kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif melalui creative self-efficacy dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa orientasi pembelajaran berpengaruh dan signifikan terhadap creative self-efficacy pada UKM di kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti bahwa semakin meningkatnya orientasi pembelajaran maka akan meningkatkan creative self-efficacy pada UKM di kabupaten Kebumen.
2. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh dan signifikan terhadap variabel creative self-efficacy pada UKM di kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti bahwa semakin meningkatnya kepribadian proaktif maka akan meningkatkan creative self-efficacy pada UKM di kabupaten Kebumen.
3. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa orientasi pembelajaran berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada UKM di Kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti bahwa semakin meningkatnya orientasi pembelajaran maka akan meningkatkan perilaku kerja inovatif pada UKM di kabupaten Kebumen.
4. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh dan signifikan

terhadap perilaku kerja inovatif pada UKM di kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti bahwa semakin meningkatnya orientasi pembelajaran maka akan meningkatkan perilaku kerja inovatif pada UKM di kabupaten Kebumen.

5. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa creative self-efficacy berpengaruh dan tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada UKM di kabupaten Kebumen, karena adanya faktor lain yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada UKM di kabupaten Kebumen.
6. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa mediasi (creative self-efficacy) dapat memediasi variabel bebas (orientasi pembelajaran dan kepribadian proaktif) dan variabel terikat (perilaku kerja inovatif). Hal ini berarti semakin tinggi creative self-efficacy yang dipengaruhi oleh orientasi pembelajaran dan kepribadian proaktif, maka dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif berdampak positif pada UKM di kabupaten Kebumen.
7. Penelitian ini merekomendasikan bagi riset selanjutnya untuk menguji model penelitian pada konteks usaha besar dengan tujuan untuk mendapatkan generalisasi hasil penelitian. Selain itu, peneliti dapat melanjutkan hasil penelitian dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda, misalakan eksperimen, longitudinal atau mix method untuk mendapatkan perspektif hasil penelitian yang berbeda.

## REFERENSI

- Akkermans, J., Rodrigues, R., Mol, S. T., Seibert, S. E., & Khapova, S. N. (2021). The role of career shocks in contemporary career development: key challenges and ways forward. *Career Development International*, 26(4), 453–466. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2021-0172>
- Aryaningtyas, A. T. (2019). Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Empat di Kota Semarang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 211. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.101>
- Dewi, M. K. (2018). Skala Usaha dan Umur Usaha yang Mempengaruhi Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (Studi Empris Pada Toko Kue dan Roti di Kota Padang). *Jurnal Pundi*, 2(3), 241–252. <https://doi.org/10.31575/jp.v2i3.89>
- Erida, M. (2021). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Pengidap HIV/AIDS. *Jurnal Ilmiah Bina Edukasi*, 1(1), 10–21.
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi

- Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Handhika, D., Santoso, & Ismaya, E. A. (2021). Pengaruh Model Project Based Learning dan Problem Based Learning Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Educatio*, 7(4), 1544–1550. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i4.1449>
- Harini, S., Silaningsih, E., & Putri, M. E. (2022). Pengaruh orientasi pasar, kreativitas dan inovasi produk terhadap kinerja pemasaran UMKM. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 67. <https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6040>
- Helmy, I., & Pratama, M. P. (2018). Pengaruh Proactive Personality dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Creative Self Efficacy. *Jurnal Probisnis*, 11(2), 14–21.
- Huang, N. tang, Chang, Y. shan, & Chou, C. hui. (2020). Effects of creative thinking, psychomotor skills, and creative self-efficacy on engineering design creativity. *Thinking Skills and Creativity*, 37(April), 100695. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100695>
- Javed, B., Naqvi, S. M. M. R., Khan, A. K., Arjoon, S., & Tayyeb, H. H. (2019). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of psychological safety. *Journal of Management & Organization*, 25(1), 117–136. <https://doi.org/DOI: 10.1017/jmo.2017.3>
- Khan, I., & Bashir, T. (2020). Market orientation, social entrepreneurial orientation, and organizational performance: The mediating role of learning orientation. *Iranian Journal of Management Studies*, 13(4), 673–703. <https://doi.org/10.22059/IJMS.2020.289467.673800>
- Khasanah, I. F. N., & Himam, F. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kepribadian Proaktif dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(2), 143. <https://doi.org/10.22146/gamajop.46361>
- McCormick, B. W., Guay, R. P., Colbert, A. E., & Stewart, G. L. (2019). Proactive personality and proactive behaviour: Perspectives on person–situation interactions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 30–51. <https://doi.org/10.1111/joop.12234>
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., غسان, د., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). 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. In *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar* (Vol. 6, Issue August).
- Mursal, Z., Manajemen, P. M., Universitas, P., & Kuning, L. (2022). Efek kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif karyawan dengan psychological empowerment sebagai moderasi. *Social Science And Religion, Ncssr*, 67–73.
- Ners, P. S., Kesehatan, F., Bangsa, U. C., & Wanita, N. (2021). 3 1,2,3. 6(1), 1–13.
- Newman, A., Tse, H. H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89(April), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.04.001>
- P.J. de Jong, J., & N. den Hartog, D. (2005). Determinanten van innovatief gedrag: een onderzoek onder kenniswerkers in het MKB. *Gedrag & Organisatie*, 18(5), 235–259. <https://doi.org/10.5117/2005.018.005.001>
- Palumian, Y., Gunawan, K. A., Tarigan, Z. J. H., & Umbara, A. N. (2021). The Role of Knowledge Sharing and Learning Orientation in Improving Innovative Work Behavior among Millennials in Indonesia. *Petra International Journal of Business Studies*, 4(1), 74–84. <https://doi.org/10.9744/ijbs.4.1.74-84>
- Reza Nurul Ichsan, Ahmad Karim. (2021). Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pt. Jasa Raharja Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 6(1), 54–57. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v6i1.729>