

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pesatnya era globalisasi telah menimbulkan banyak dampak dan perubahan di berbagai bidang. Hal ini menjadikan setiap organisasi semakin kompetitif dalam menghadapi persaingan dan berbagai tantangan, sehingga dituntut mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan untuk terus membantu, membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Dalam dunia kerja yang kompetitif, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang inovatif, fleksibel dan berkomitmen serta mampu memahami hal-hal yang mendorong kinerja inovatif.

Persaingan yang semakin kompetitif di era globalisasi telah memacu bangsa-bangsa untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, sehingga menuntut perusahaan untuk memiliki pegawai yang mampu bekerja secara produktif, efektif, efisien dan profesional. Sebab saat ini perusahaan tidak hanya mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, namun juga memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya. Untuk mampu bertahan dalam ketatnya persaingan yang ada, organisasi perlu mengembangkan kompetensi dan terus melakukan berbagai inovasi teknologi dan layanan yang diberikan melalui sumber daya manusia yang strategis, unggul, dan berkualitas tinggi.

Saat ini, teknologi sudah menjadi bagian dari kehidupan manusia, sebagian besar kebutuhan manusia dapat dipenuhi melalui fasilitas teknologi. Untuk menghadapi perubahan tersebut, lembaga pendidikan merupakan lingkungan penting untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang memerlukan kapasitas literasi dan kemampuan kritis inovatif yang dinamis. Hal ini diharapkan dapat menjadi bekal untuk beradaptasi dan berinovasi dalam menanggapi tuntutan baru di masa depan (Arsyad M, 2021).

Di kutip dari *World Intellectual Property Organization* (WIPO), telah merilis *Global Innovative Index* (GII), Indeks ini menilai negara yang paling inovatif per tahun, indeks ini menilai kinerja inovasi di bidang ekonomi pada 132 negara dunia. Indeks tahun 2023, Swiss merupakan negara yang selalu menduduki peringkat pertama selama 13 tahun berturut-turut dengan skor 67,6 karena pengetahuan dan teknologi serta hasil kreatif nya. Urutan kedua ditempati oleh Swedia dengan skor 64,2 karena kecanggihannya dalam hal bisnis, infrastruktur, dan sumber daya manusia. Indonesia negara yang menduduki peringkat 75 dari 132 negara dengan skor 27,9 pada tahun 2022. Namun pada tahun 2023 Indonesia telah menempati peringkat 61 dari 132 negara dengan skor 30,3. Dapat dikatakan tingkat produktivitas dan inovasi di Indonesia menunjukkan perkembangan kearah yang positif. Sehingga diperlukannya inovasi terus menerus untuk menjadikan Indonesia berada diperingkat terbaik sebagai negara yang memiliki inovasi (Global Innovative Index, 2023).

COUNTRY	OVERALL GII	INSTITUTIONS	HUMAN CAPITAL & RESEARCH	INFRASTRUCTURE	MARKET SOPHISTICATION	BUSINESS SOPHISTICATION	KNOWLEDGE & TECHNOLOGY OUTPUTS	CREATIVE OUTPUTS
Switzerland	1	2	6	4	7	5	1	1
Sweden	2	18	3	2	10	1	3	8
United States	3	16	12	25	1	2	2	12
United Kingdom	4	24	8	6	3	13	7	2
Singapore	5	1	2	8	6	3	10	18
Finland	6	3	5	1	12	4	4	16
Netherlands (Kingdom of the)	7	6	13	14	15	8	8	9
Germany	8	22	4	23	14	16	9	7
Denmark	9	5	9	3	21	12	12	10
Republic of Korea	10	32	1	11	23	9	11	5
France	11	27	17	22	9	17	16	6
China	12	43	22	27	13	20	6	14
Japan	13	21	18	13	8	11	13	25
Israel	14	40	20	36	11	6	5	33
Canada	15	14	10	30	4	18	19	22
Estonia	16	11	34	5	5	25	20	15
Hong Kong, China	17	8	15	9	2	28	51	3
Austria	18	13	11	12	39	19	17	13
Norway	19	4	19	7	29	22	28	23
Iceland	20	9	24	10	32	15	25	20

Gambar 1. 1 Peringkat *Global Innovative Index* (GII)

Sumber: WIPO *Global Innovative Index* 2023

Di Indonesia, sistem pendidikan masih menghadapi berbagai tantangan, seperti ketimpangan akses pendidikan, rendahnya kualitas pendidikan, dan rendahnya partisipasi masyarakat dalam pendidikan. Oleh karena itu, penting bagi semua pihak, termasuk pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat untuk mendorong dan mendukung inovasi dalam sistem pendidikan di Indonesia. Dengan adanya inovasi diharapkan dapat memajukan sistem pendidikan di Indonesia dan mencapai tujuan mengembangkan pendidikan yang lebih baik untuk generasi mendatang (Azizah, 2023).

Hal ini selaras tujuan pendidikan Indonesia dalam Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional yaitu “pendidikan nasional berfungsi untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, sehat, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan

bertanggung jawab” (Kemendikbud: 2003).

Inovasi dalam pendidikan dapat diartikan sebagai pengembangan ide-ide baru atau perubahan signifikan dalam metode, kurikulum, teknologi dan strategi pengajaran yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem pendidikan (Azizah, 2023). Salah satu inovasi dalam dunia pendidikan adalah pemanfaatan teknologi digital. Pengajaran teknologi digital tidak dapat dipisahkan karena tanpa teknologi digital pendidikan tidak mengalami inovasi dalam proses pendidikan. Sehingga pengenalan teknologi baru di sekolah sangat diperlukan, namun juga harus disesuaikan dengan karakteristik siswa (Ali Fahroni, 2022). Oleh karena itu, tenaga pendidik harus selalu belajar agar mampu mengikuti perkembangan zaman dan memberikan pembelajaran yang sesuai kepada siswa. Pendidik juga harus selalu berinovasi untuk memberikan pembelajaran yang menarik, kreatif dan tidak monoton. Hal ini secara langsung dapat menghasilkan lulusan yang diharapkan siap menghadapi kehidupan nyata (Mubarokah et al., 2021).

Namun saat ini masih banyak guru yang belum memiliki inovasi dalam pekerjaannya. Seringkali pekerjaannya dilakukan dengan menunggu perintah dari atasan. Selain itu, cara bekerjanya cenderung sama dengan cara lama tanpa adanya inovasi (Made Febrie Arisandi Alangkajeng et al., 2023). Peran optimal seorang guru adalah memberikan ilmu pengetahuan, memimpin, membimbing, menghormati dan memotivasi siswa, memelihara suasana kelas yang kondusif, menampilkan bakat dan minat siswa, menjalin hubungan emosional yang baik dengan siswa dan mendeteksi kekurangan pada siswa (R. T. Dewi et al., 2023a).

Langkah perubahan yang dilakukan seorang guru tidak lepas dari beberapa aspek kompetensi yang harus dicapai, seperti: (a) Perencanaan Pembelajaran (*Learning Planning*); (b) Petunjuk Pelaksana (*Implementing Instructions*); (c) Melaksanakan Tugas Administratif (*Performing Administrative Duties*); (d) Berkomunikasi (*Communicating*); (e) Pengembangan Keterampilan Pribadi (*Personal Skills Development*); (f) Mengembangkan Diri Siswa (*Developing Students' Self*) (Ali Fahroni, 2022). Dengan adanya langkah tersebut guru mampu memberikan pembelajaran dengan efektif dan inovatif.

Innovative work behavior dapat didefinisikan sebagai tindakan seseorang yang diarahkan pada pembangkitan, pengenalan, dan penerapan ide, produk, proses, dan metode dalam posisi pekerjaan, unit departemen, atau organisasi (Asurakkody & Kim, 2020). Contoh perilaku tersebut termasuk mencari teknologi baru, merekomendasikan strategi baru untuk mencapai tujuan, menerapkan metode kerja baru, dan mendapatkan dukungan dan sumber daya untuk menerapkan ide-ide baru. Landasan *innovative work behavior* dimulai dari kontribusi individu hingga pengembangan inovasi organisasi (Prasetyono et al., 2022).

Salah satu faktor yang mendorong terciptanya *innovative work behavior* adalah kesesuaian antara guru dan organisasi. Guru akan lebih termotivasi untuk menampilkan perilaku kerja yang inovatif apabila guru merasakan kenyamanan yang tinggi terhadap organisasinya. Perilaku inovatif dapat juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang meliputi tipe kepribadian dan gaya individu, dan faktor eksternal yang meliputi kepemimpinan, dukungan

terhadap inovasi, tuntutan dalam pekerjaan dan iklim psikologis. Namun dari beberapa penelitian mengatakan bahwa guru yang akan melakukan inovasi pada pekerjaannya sering kali terhambat karena keterbatasan sumber daya, seperti keterbatasan waktu, dana, dan dukungan administrasi yang diperlukan untuk menerapkan ide-ide inovatif (West & Farr, 1990).

Self-efficacy merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan guru dalam menghasilkan perilaku inovatif (Sudibjo & Prameswari, 2021). Menurut Bandura dalam P. E. P. Dewi & Dewi, (2015), menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu bahwa seseorang dapat berhasil menjalankan perilaku yang dibutuhkan oleh situasi tertentu. Beberapa hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa *self-efficacy* guru merupakan faktor utama yang mempengaruhi seorang guru untuk menghasilkan perilaku inovatif. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan merasa lebih mampu dan percaya diri dalam menghasilkan ide-ide inovatif dan mencoba hal-hal baru, sehingga keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melakukan tugas tertentu dapat menjadi penting dalam membentuk perilaku kerja inovatif. Sebaliknya, guru yang memiliki *self-efficacy* rendah akan meragukan kemampuan dirinya untuk melaksanakan tugas yang spesifik, sering merasa disorientasi, terancam, dan tidak mampu mempertahankan metodenya (Akmalia et al., 2023).

Sedangkan menurut Lee & Bobko (1994) dalam (Yusnita et al., 2022). menyatakan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan

yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi. Guru atau individu dengan *self-efficacy* yang tinggi lebih besar kemungkinannya untuk mengatasi keraguan atau ketakutan terkait dengan berbagi pengetahuan. Hal ini dapat dilihat bahwa *self-efficacy* berperan penting dalam mempengaruhi perilaku individu terkait kemampuannya untuk berhasil dalam tugasnya, dalam memberikan pengajaran dengan efektif, mengelola kelas, dan mempengaruhi hasil belajar siswa. Namun terdapat hambatan yang sering dialami oleh guru seperti, ketidakpercayaan diri dalam kemampuan inovasi mereka untuk menghasilkan ide-ide baru atau menerapkan praktik inovatif karena kurangnya pengalaman atau pengetahuan (Bandura, 1977). Tetapi guru yang merasa yakin dapat mengatasi potensi hambatan atau reaksi negatif, mereka akan lebih terbuka untuk berbagi ide, pengalaman, dan informasi sehingga dapat berdampak pada kinerjanya. Guru dengan *sel-efficacy* yang kuat mungkin lebih sering berinteraksi, bertukar informasi, dan membantu sesama anggota masyarakat (Maksum et al., 2022).

Person organization fit tidak kalah penting untuk menghasilkan guru yang lebih inovatif. Menurut O'Reilly dkk. (1991) dalam (Wartini et al., 2023), mendefinisikan *person organization fit* sebagai perasaan kecocokan yang terjalin antara individu dengan organisasi dan merupakan ketertarikan timbal balik ketika terdapat kecocokan antara satu sama lain, mempunyai pengaruh terhadap kegiatan rekrutmen pegawai dan mempengaruhi sikap pegawai dalam memilih pekerjaan. *Person Organization fit* dapat diartikan sebagai kesesuaian antara individu dengan organisasi, mulai dari pemikiran hingga visi dan misi.

Oleh karena itu, *person organization fit* diperlukan untuk menjaga dan mempertahankan komitmen organisasi serta menunjang kinerjanya yang sangat diperlukan dalam lingkungan yang kompetitif. Maka diperlukan faktor-faktor yang mendukung penyesuaian yang baik antara individu dan organisasinya (Noerthi M. S, 2023).

Setiap organisasi pasti ingin menjadikan karyawannya menjadi lebih baik. Oleh karena itu, organisasi selalu berusaha menciptakan kecocokan antara pegawai dengan organisasinya sehingga tidak mengeluarkan biaya yang besar untuk mencari calon pengganti di dalam organisasi. Menyesuaikan karyawan dengan lingkungan organisasi sehingga menjadi mitra yang cocok merupakan kunci keberhasilan organisasi, jika tingkat kecocokan antar karyawan tinggi dengan lingkungannya maka timbul efek positif pada kinerja sendiri dan organisasi (Lam et al., 2018). Namun yang menjadi masalah saat ini, guru sering kali merasa tidak cocok dengan nilai-nilai, budaya, dan lingkungan sekolah sehingga hal tersebut menyebabkan guru mencari pekerjaan di tempat lain, yang dapat meningkatkan motivasi kerjanya (Meglino & Ravlin, 1998).

Person Organization Fit sangat penting untuk menjaga fleksibilitas, inspirasi, dan komitmen, karena hubungan antara pekerja dan nilai serta tujuan organisasi. Diketahui bahwa memiliki *person organization fit* yang tinggi adalah cara terbaik bagi organisasi untuk membangun dan tetap kompetitif (Sudibjo & Prameswari, 2021). Hal ini dikarenakan guru yang memiliki keselarasan yang tinggi dengan organisasi akan menunjukkan gairah dalam pekerjaannya sehingga guru akan memperoleh peluang karir yang lebih baik

dan prestasi kerja yang lebih tinggi. Guru juga memiliki komitmen yang lebih tinggi, kinerja yang lebih baik, dan mampu bekerja lebih efektif dibandingkan dengan guru yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasi (Puspita D. A & Meiyanto I.J.K.S, 2023).

Namun guru yang tidak mempunyai *person organization fit* yang sesuai ditempatnya bekerja akan merasa asing dengan lingkungan kerjanya. Pegawai tersebut akan merasa berbeda dan tidak cocok dengan budaya organisasi, norma yang ada bahkan dengan rekan kerjanya. Hal ini akan berdampak pada tekanan dalam diri yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerjanya. Dapat disimpulkan bahwa keberhasilan *person organization fit* diukur dengan menggunakan kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, kesesuaian kebutuhan individu, dan kesesuaian karakteristik budaya kepribadiannya (Wartini et al., 2023).

Knowledge sharing juga salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap *innovative work behavior*. *Knowledge sharing* merupakan kesediaan untuk berbagi informasi, pengetahuan, data dan kewenangan yang dilakukan oleh seorang guru dengan rekan-rekannya (Ramdayana & Prasetyono, 2022). Pengertian lain dari *knowledge sharing* adalah kegiatan pertukaran pengetahuan antar individu, teman, keluarga, komunitas atau organisasi. Dalam organisasi, aktivitas *knowledge sharing* merupakan proses penting yang dapat menghasilkan modal intelektual bersama sebagai sumber daya yang semakin penting untuk dimiliki (R. T. Dewi et al., 2023).

Knowledge sharing juga dapat dipahami sebagai suatu perilaku dimana seseorang secara sukarela memberikan akses kepada orang lain mengenai ilmu dan pengalamannya (Dewi et al., 2023). Hal ini dikarenakan guru dalam mengajar minimal harus menguasai ilmu dan informasi ilmiah yang diajarkan. Pengetahuan biasanya diperoleh dengan belajar sendiri atau berbagi ilmu dengan rekan kerja. Sehingga guru yang menimba ilmu atau berbagi ilmu memiliki perilaku kerja yang inovatif. Sebab, *knowledge sharing* juga merupakan awal dari inovasi dan perubahan. *Knowledge sharing* merupakan mekanisme dasar yang memungkinkan seorang inovator memperoleh informasi dan rangsangan baru dalam mengeksplorasi ide-ide eksternal dan memanfaatkan pengetahuan internal (Jufrizen J & Riana Sitompul S. M, 2023).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* sangat penting karena memungkinkan peningkatan inovasi. *Knowledge sharing* merupakan elemen penting dalam daya saing dan pertumbuhan suatu perusahaan atau organisasi karena membantu meningkatkan inovasi dalam bekerja. *Knowledge sharing* merupakan prasyarat suatu inovasi, karena *knowledge sharing* membantu guru untuk mengurai permasalahan yang ada serta menyiapkan potensi pemecahan yang solutif. Setiap orang memerlukan ilmu dari berbagai sumber untuk melakukan inovasi agar pekerjaannya menjadi lebih baik, artinya *knowledge sharing* berkontribusi terhadap perilaku kerja yang inovatif dan berguna bagi keberlangsungan perusahaan atau organisasi (Cundawan et al., 2021).

Melalui *knowledge sharing*, tenaga pendidik mampu melakukan berbagai pengembangan terutama yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan dan optimalisasi seluruh potensi yang ada. Hal ini memungkinkan guru untuk menghasilkan ide-ide baru untuk menciptakan inovasi. Sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru, semakin tinggi *knowledge sharing* maka semakin tinggi kinerja guru dan semakin rendah *knowledge sharing* maka semakin rendah kinerja guru (Askarno & Nendi, 2023). Dalam kondisi guru di sekolah, proses *knowledge sharing* dapat dilihat dari proses diskusi pertemuan yang terjadi dalam kondisi evaluasi dan penilaian pembelajaran, pelatihan guru, komunitas guru mata pelajaran, dan lain sebagainya (Kurniawati & Agustina, 2021).

Namun masalah yang sering terjadi di kalangan guru yang dapat mempengaruhi efektivitas dan keberhasilan *knowledge sharing* mayoritas karena hambatan teknologi, meskipun teknologi dapat menjadi alat yang kuat untuk berbagi pengetahuan, kurangnya akses ke teknologi yang tepat atau kurangnya keterampilan teknologi di kalangan guru dapat menjadi penghalang. Guru mungkin merasa tidak nyaman atau tidak cukup terlatih untuk menggunakan platform berbagi pengetahuan secara efektif (Zamiri & Esmaeili, 2024). Beberapa guru juga sering tidak termotivasi untuk berbagi pengetahuan jika mereka tidak melihat adanya insentif atau penghargaan yang jelas dengan sistem penghargaan yang adil dan transparan bisa meningkatkan motivasi guru untuk berbagi pengetahuan (Javaid et al., 2020). Kurangnya kepercayaan sesama guru atau terhadap manajemen nya, mereka juga akan cenderung

menahan informasi yang mereka, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kerja yang kemungkinan juga dapat meningkatkan *innovative work behavior* pada guru (Purdiarini & Tanuwijaya, 2023).

Mittal & Dhar (2015) mengatakan bahwa *knowledge sharing* dapat meningkatkan dan memicu tumbuhnya kreativitas seseorang baik dalam bentuk *self-efficacy* maupun hasil kerja. Hal ini karena *knowledge sharing* memungkinkan mereka mendiskusikan pemikirannya dengan rekan kerja dan mengasah pengetahuan atau gagasannya sehingga akan mengembangkan jiwa kreatifnya sehingga tercipta *creative self-efficacy*. *Creative self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja yang inovatif, semakin tinggi kreativitas maka semakin tinggi pula inovasi dalam bekerja (Cundawan et al., 2021a). *Knowledge sharing* juga memainkan peran penting sebagai mediator antara *self-efficacy* dan *person organization fit* dengan *innovative work behavior* guru. Dengan saling berbagi pengetahuan guru dapat meningkatkan pemahaman tentang praktik-pratik inovatif yang dapat diterapkan dalam konteks pendidikan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wang et al. (2019) dalam jurnal “*The Impact of Self-Efficacy on Knowledge Sharing: A Modered Mediation Model*” menunjukkan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*. Individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya cenderung lebih aktif dalam berbagi pengetahuan dengan orang lain. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Lin et al. (2018) dalam jurnal “*The mediating role of Knowledge Sharing between Transformational*

Leadership and Innovation Behavior” juga menunjukkan bahwa *person organization fit* memiliki hubungan positif dengan *knowledge sharing*. Individu yang merasa cocok dengan nilai dan budaya organisasi akan lebih termotivasi untuk berbagi pengetahuan demi mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan dua penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* dan *person organization fit* memiliki pengaruh positif terhadap *knowledge sharing*. Namun, belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kedua faktor tersebut terhadap *innovative work behavior* pada guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *self-efficacy* dan *person organization fit* terhadap *innovative work behavior* pada guru, dengan *knowledge sharing* sebagai mediasi.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif pada guru, serta memberikan rekomendasi bagi pihak sekolah atau lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja dan inovasi guru. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan studi lebih lanjut mengenai *knowledge sharing* dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diambil beberapa pertanyaan untuk dijadikan bahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior* ?

2. Apakah terdapat pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *Innovative Work Behavior*?
3. Apakah terdapat pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Knowledge Sharing*?
4. Apakah terdapat pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *Knowledge Sharing*?
5. Apakah terdapat pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior*?
6. Apakah terdapat pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Knowledge Sharing* sebagai variabel mediasi?
7. Apakah terdapat pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Knowledge Sharing* sebagai variabel mediasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui apakah terdapat pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior*?
2. Mengetahui apakah terdapat pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *Innovative Work Behavior*?
3. Mengetahui apakah terdapat pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Knowledge Sharing*?
4. Mengetahui apakah terdapat pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *Knowledge Sharing*?
5. Mengetahui apakah terdapat pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior*?

6. Mengetahui apakah terdapat pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Knowledge Sharing* sebagai variabel mediasi?
7. Mengetahui apakah terdapat pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Knowledge Sharing* sebagai variabel mediasi?

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian mengenai *Knowledge Sharing* Sebagai Mediasi: Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Person Organization Fit* Terhadap *Innovative Work Behavior* Pada Guru diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktisi.

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta referensi terbaru secara ilmiah dalam bidang pendidikan yang berkaitan dengan *self-efficacy*, *innovative work behavior*, *person organization fit*, dan *knowledge sharing*.

2. Praktisi

a. Bagi Instansi

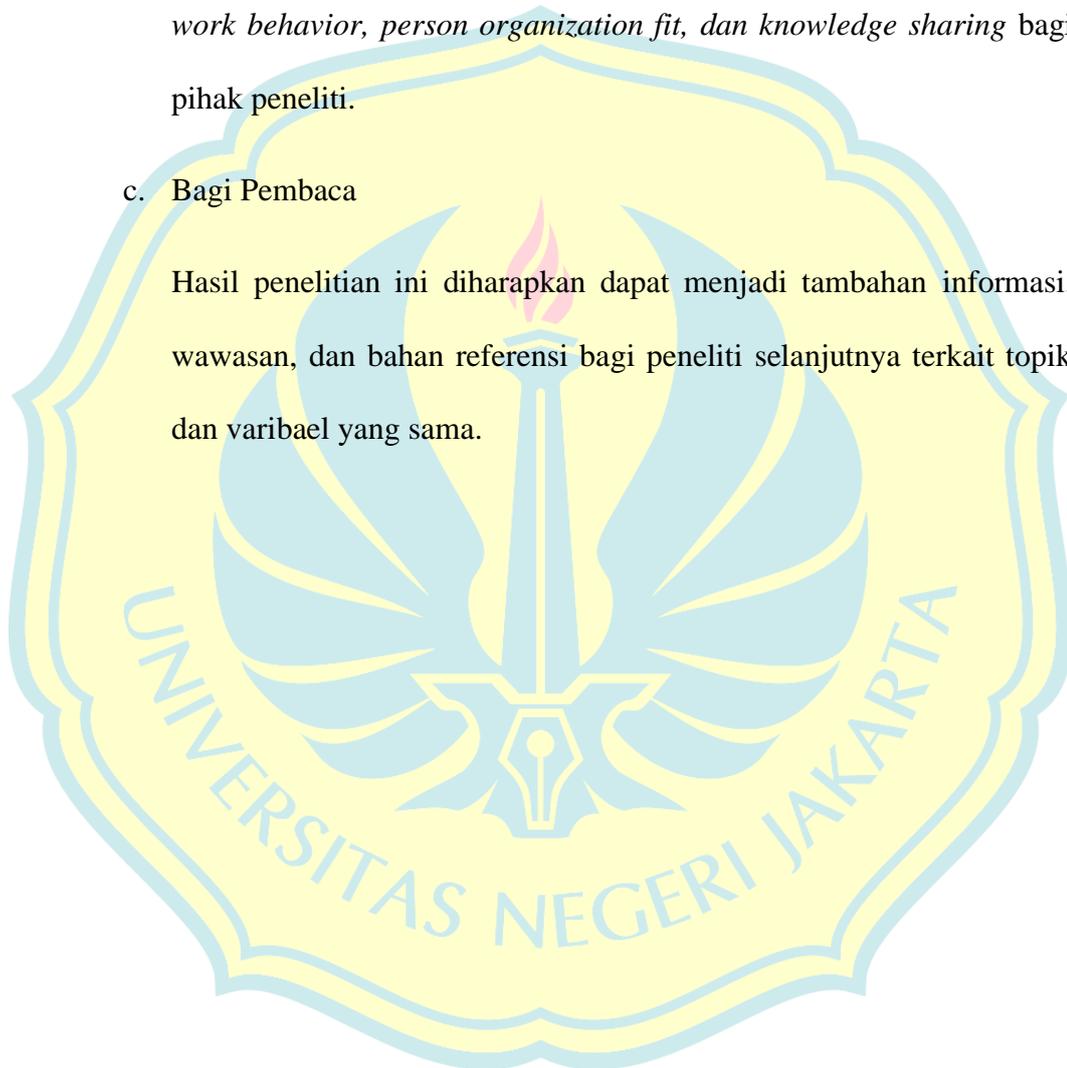
Bagi pihak instansi hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pandangan, informasi, dan saran yang membangun tentang adanya pengaruh *self-efficacy* dan *person organization fit* terhadap *innovative work behavior* pada Guru yang dimediasi oleh *knowledge sharing*.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu mendorong proses pengimplementasian ilmu pengetahuan terkait *self-efficacy*, *innovative work behavior*, *person organization fit*, dan *knowledge sharing* bagi pihak peneliti.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi, wawasan, dan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya terkait topik dan variabel yang sama.



Intelligentia - Dignitas