

***SELF EFFICACY DAN KNOWLEDGE SHARING MEMEDIASI
PENGARUH TRAINING AND DEVELOPMENT TERHADAP
INNOVATIVE WORK BEHAVIOR PADA KARYAWAN BADAN
PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS)
KETENAGAKERJAAN INDONESIA***



Intelligentia - Dignitas

YULIANA SARIDEWI KUSUMASTUTI

9917920025

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Peryaratan
Mendapatkan Gelar Doktor

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *Self Efficacy* dan *Knowledge Sharing* dapat memediasi pengaruh *Training and Development* terhadap *Innovative Work Behavior* pada Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Indonesia. Metode penelitian dilakukan secara kuantitatif, penyebaran kuesioner menggunakan *google form* kepada 1036 karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Indonesia melalui *Learning Center*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 278 karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Indonesia. Data dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis, dan uji kelayakan model dengan menggunakan *software* SPSS dan SEM AMOS. Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa (1) *Training and Development* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* (2) *Training and Development* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy* (3) *Training and Development* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* (4) *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* (5) *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* (6) *Training and Development* memiliki pengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Self Efficacy* (7) *Training and Development* memiliki pengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Knowledge Sharing*. Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh terbesar terdapat pada pengaruh *training and development* terhadap *self efficacy* sebesar 0,444, menunjukkan bahwa peningkatan dalam program pelatihan dan pengembangan memiliki dampak signifikan yang kuat terhadap keyakinan individu akan kemampuan diri mereka untuk berhasil dalam tugas-tugas pekerjaan. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *knowledge sharing* (18,5%), *self-efficacy* (19,7%), dan *innovative work behavior* (34,1%). Hal ini dikarenakan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.




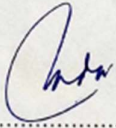
Kata kunci: *Innovative Work Behavior, Training and Development, Self Efficacy, Knowledge Sharing*

ABSTRACT

This study aims to analyze Self Efficacy and Knowledge Sharing can mediate the influence of Training and Development on Innovative Work Behavior in Employees of the Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Indonesia. The research method was carried out quantitatively, distributing questionnaires using google form to 1036 employees of the Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Indonesia through the Learning Center. The sample in this study was 278 employees of the Indonesian Social Security Administration Agency (BPJS) Ketenagakerjaan. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) which includes validity and reliability testing, hypothesis testing, and model feasibility testing using SPSS and SEM AMOS software. The results of hypothesis testing found that (1) Training and Development has a positive and significant influence on Innovative Work Behavior (2) Training and Development has a positive and significant influence on Self Efficacy (3) Training and Development has a positive and significant influence on Knowledge Sharing (4) Self Efficacy has a positive and significant influence on Innovative Work Behavior (5) Knowledge Sharing has a positive and significant influence on Innovative Work Behavior (6) Training and Development has a positive and significant indirect influence on Innovative Work Behavior through Self Efficacy (7) Training and Development has a positive and significant indirect influence on Innovative Work Behavior through Knowledge Sharing. Based on the results of the study, the greatest influence is on the influence of training and development on self-efficacy of 0.444, indicating that improvements in training and development programs have a strong significant impact on individual beliefs in their ability to succeed in work tasks. For further researchers, it is recommended to explore other factors that can influence knowledge sharing (18.5%), self-efficacy (19.7%), and innovative work behavior (34.1%). This is because the rest is influenced by other factors that have not been studied in this study.

Keywords: Innovative Work Behavior, Training and Development, Self Efficacy, Knowledge Sharing

PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR		
Promotor	Kopromotor	
		
Prof. Dr. Dr. I Ketut R Sudiarditha, M.Si.	Dr. Karuniana Dianta Sebayang, M.E.	
Tanggal:	Tanggal:	
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Prof. Dr. Dedi Purwana, ES., M.Bus. (Ketua) ¹	
Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si. (Sekretaris) ²		22/1-25
Nama : Yuliana Saridewi Kusumastuti		
No. Registrasi : 9917920025		
Program Studi : Ilmu Manajemen		
Tgl. Lulus :		

PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yuliana Saridewi Kusumastuti
NIM : 9917920025
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 17 Juli 1982
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Angkatan : 2020/2021

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul penelitian "*Self Efficacy dan Knowledge Sharing Memediasi Pengaruh Training and Development Terhadap Innovative Work Behavior Pada Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Indonesia*" merupakan karya saya sendiri tidak mengandung unsur *plagiat* dan sumber baik yang dikutip langsung maupun tidak langsung yang dirujuk telah saya nyatakan benar.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sehat tanpa unsur paksaan dari siapapun. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 30 Januari 2025

A handwritten signature in blue ink is written over a yellow 10000 Indonesian postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'METRAL TEMPEL', and '75212AMX114361004'.

Yuliana Saridewi Kusumastuti



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Yuliana Saridewi Kusumastuti
NIM : 9917920025
Fakultas/Prodi : Ilmu Manajemen
Alamat email : saripurwanto@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Self Efficacy dan Knowledge Sharing Memediasi Pengaruh Training and

Development Terhadap Innovative Work Behavior Pada Karyawan Badan

Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Indonesia

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 1 Maret 2025

Penulis

(Yuliana Saridewi Kusumastuti)

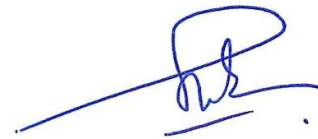
KATA PENGANTAR

Puji Syukur dan segala puji bagi Allah Bapa di Surga, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Disertasi dengan judul “*Self Efficacy dan Knowledge Sharing* Memediasi Pengaruh *Training and Development* terhadap *Innovative Work Behavior* pada Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Indonesia”.

Penulisan Disertasi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Jakarta. Pada saat penyusunan dan penulisan Disertasi ini, banyak pihak yang terlibat untuk membantu, memberikan bimbingan, dan motivasi serta saran-saran sehingga penulisan Disertasi dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini dapat terwujud karena dukungan dan motivasi suami Yohanes Mambang Purwanto Purba dan anak-anak tercinta yaitu Christoforus Dewa Putranto Purba, Bonifacius Cello Arsyandera Purba, Adeline Chantale Melody, kedua orang tua peneliti Bapak RM. Bernardus Bambang T. Saktiawan dan Ibu Dra. Bertha Reni Pudji Mawarti, M.M., serta mertua peneliti Bapak Drs. Maju Y. Purba dan Ibu Maria Fermina Supadmi.

Semoga Disertasi ini dapat bermanfaat bagi organisasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Indonesia, para praktisi, peneliti dan akademisi, serta bermanfaat bagi perkembangan dunia ilmu pengetahuan.

Jakarta, 30 Januari 2025



Yuliana Saridewi Kusumastuti

NIM. 9917920025

ACKNOWLEDGEMENT

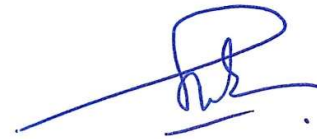
Peneliti menyadari tidaklah mudah untuk menyelesaikan Disertasi ini dengan baik. Dalam perjalanannya peneliti menghadapi berbagai tantangan dan hambatan. Tanpa adanya dukungan dan bantuan semua pihak, penyusunan Disertasi ini tidak akan pernah terwujud.

Akhirnya dengan mengucapkan Puji Tuhan, peneliti dapat menyelesaikan penulisan Disertasi ini. Oleh karena itu, peneliti tidak lupa mengucapkan penghargaan dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Jakarta, Prof. Dr. Komarudin, M.Si.
2. Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, Prof. Dr. Dedi Purwana, S.E., M.Bus.
3. Koordinator Program Studi Doktor Ilmu Manajemen (S-3), Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si. yang selalu memberikan motivasi, arahan dan bimbingan dalam penyusunan dan penulisan Disertasi.
4. Prof. Dr. Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si., selaku Promotor yang selalu memberikan motivasi, arahan dan bimbingan dalam penyusunan dan penulisan Disertasi.
5. Dr. Karuniana Dianta Arfiando Sebayang, S.IP., M.E., selaku Co-Promotor yang selalu memberikan motivasi, arahan dan bimbingan dalam penyusunan dan penulisan Disertasi.
6. Prof. Dr. Ari Saptono S.E., M.Pd., selaku Wakil Rektor Bidang Keuangan dan Sumber Daya dan penguji internal yang selalu memberikan arahan kepada peneliti dalam penyusunan instrumen penelitian dan penyempurnaan penulisan Disertasi.
7. Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si., selaku penguji/pakar instrumen dan penguji internal yang selalu memberikan arahan kepada penulis dalam penyusunan instrumen penelitian dan penyempurnaan penulisan Disertasi.

8. Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si., selaku penguji/pakar instrumen yang selalu memberikan arahan kepada peneliti dalam penyusunan instrumen penelitian dan penyempurnaan penulisan Disertasi.
9. Prof. Dr. S. Pantja Djati, M.Si., M.A., sebagai penelaah eksternal Universitas Esa Unggul yang memberikan arahan dalam penyempurnaan penulisan Disertasi.
10. Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan periode 2016-2021, Bapak Dr. Agus Susanto.
11. Bapak Suwilwan Rachmat, Deputy Learning and Development BPJS Ketenagakerjaan.
12. Bapak Ibnu Rusdan MM. Asisten Deputy Penelitian, Dukungan Operasional dan Kemitraan, Learning & Development, BPJS Ketenagakerjaan.
13. Ibu Dian Safrina Putri, Penelitian, Dukungan Operasional dan Kemitraan, Learning & Development, BPJS Ketenagakerjaan.
14. Seluruh jajaran staf/pegawai Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta terutama Mba Nensi Ratna Sari, Mba Anti yang telah membantu proses pengurusan administrasi penyelesaian penyusunan Disertasi.
15. Teman-teman seperjuangan Program Studi Ilmu Manajemen (S-3) Angkatan 2020 terutama Dr. Nadia Ashmi Atthahira, Dr. Surano Muhasyah, Dita Aditya, Dr. Irwan Apriantoro, Dr. Frederik Sukma Wahyudin, Tb Abdulrahman, Dedi Supriadi, Dr. Aheruddin, Dr. Abdul Muslim, Bu Alin, Bu Muminati, Pak Bahagia Tarigan, Bu Putih Sari, Pak Sudarsono, Pak Chamzah dan Pak Vikson.
16. Teman-teman di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas MH. Thamrin.
17. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu. Atas bantuan dan motivasinya, sekali lagi peneliti ucapkan terima kasih.

Jakarta, 30 Januari 2025



Yuliana Saridewi Kusumastuti

NIM. 9917920025

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR.....	i
BUKTI PERSETUJUAN PERBAIKAN DISERTASI	ii
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH	vi
RINGKASAN.....	vii
KATA PENGANTAR	xxx
ACKNOWLEDGEMENT	xxx
DAFTAR ISI	xxxiii
DAFTAR TABEL	xxxvii
DAFTAR GAMBAR.....	xxxviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxxix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Pembatasan Penelitian	11
1.3 Rumusan Masalah.....	12
1.4 Tujuan Penelitian.....	12
1.5 Manfaat Penelitian.....	13
1.6 <i>State of The Art</i>	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
2.1 Kajian Teori.....	16
2.1.1 <i>Grand Theory</i>	16
2.1.2 <i>Middle Theory</i>	18
2.1.3 <i>Innovative Work Behavior (IWB)</i>	22
2.1.4 <i>Training and Development</i>	29
2.1.5 <i>Self-Efficacy</i>	33
2.1.6 <i>Knowledge Sharing</i>	40
2.2 Penelitian yang Relevan.....	45

2.3	Kerangka Berpikir	85
2.3.1	<i>Training and Development</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i>	86
2.3.2	<i>Training and Development</i> dan <i>Self-Efficacy</i>	87
2.3.3	<i>Training and Development</i> dan <i>Knowledge Sharing</i>	87
2.3.4	<i>Self-Efficacy</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i>	88
2.3.5	<i>Knowledge Sharing</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i>	88
2.3.6	<i>Training and Development</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i> dengan Mediasi <i>Self-Efficacy</i>	89
2.3.7	<i>Training and Development</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i> dengan Mediasi <i>Knowledge Sharing</i>	90
2.4	Hipotesis Penelitian	90
2.5	Model Penelitian.....	91
BAB III METODE PENELITIAN		92
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian	92
3.2	Desain Penelitian	92
3.3	Populasi dan Sampel.....	92
3.4	Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	93
3.5	Penyusunan Instrumen Penelitian.....	94
3.5.1	<i>Innovative Work Behavior</i>	94
3.5.2	<i>Training and Development</i>	95
3.5.3	<i>Self-Efficacy</i>	96
3.5.4	<i>Knowledge Sharing</i>	97
3.6	Teknik Analisis Data	98
3.6.1	Uji Kuesioner Pada Instrumen Penelitian	99
3.6.2	Analisis Deskriptif.....	99
3.6.3	Analisis SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>).....	100
3.6.4	Pengujian Analisis Jalur pada Model Struktural Hubungan Antar Variabel.....	101
3.6.5	Uji Hipotesis.....	102
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		106
4.1	Profil Responden	106

4.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	106
4.3	Distribusi Perhitungan Dimensi	113
4.4	Pengujian Model Pengukuran	115
4.4.1	Pengujian Model Pengukuran (Analisis CFA) Tahap 1	115
4.4.2	Pengujian Model Pengukuran (Analisis CFA) Tahap 2	118
4.4.3	Pengujian Model Struktural	120
4.5	Pengujian Hipotesis	129
4.5.1	Pengujian Pengaruh antar variabel	129
4.5.2	Pengujian Pengaruh Tidak Langsung	131
4.5.3	Koefisien Determinasi	132
4.5.4	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	133
4.6	Pembahasan.....	136
4.6.1	<i>Training and Development</i> Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	136
4.6.2	<i>Training and Development</i> Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap <i>Self-Efficacy</i>	138
4.6.3	<i>Training and Development</i> Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap <i>Knowledge Sharing</i>	141
4.6.4	<i>Self-Efficacy</i> Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	143
4.6.5	<i>Knowledge Sharing</i> Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	146
4.6.6	<i>Training and Development</i> Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> melalui <i>Self-Efficacy</i>	149
4.6.7	<i>Training and Development</i> Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> melalui <i>Knowledge Sharing</i>	151
4.7	Temuan Penelitian (<i>Novelty</i>).....	154
4.8	Keterbatasan Penelitian.....	155
BAB V KESIMPULAN.....		157
5.1	Kesimpulan	157
5.2	Implikasi.....	158

5.2.1	Implikasi Teoritis.....	158
5.2.2	Implikasi Empiris	160
5.3	Rekomendasi	162
5.3.1	<i>Innovative Work Behavior</i>	162
5.3.2	<i>Training and Development</i>	162
5.3.3	<i>Self-Efficacy</i>	163
5.3.4	<i>Knowledge Sharing</i>	163
5.3.5	Model Baru Untuk Meningkatkan <i>Innovative Work Behavior</i>	164
5.3.6	Rekomendasi untuk Peneliti Selanjutnya.....	166
	DAFTAR PUSTAKA	168
	LAMPIRAN	187
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	239

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Matrix Penelitian Terdahulu Yang Relevan	80
Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen <i>Innovative Work Behavior</i>	95
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen <i>Training and Development</i>	96
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen <i>Self-Efficacy</i>	97
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen <i>Knowledge Sharing</i>	98
Tabel 3. 5 <i>Goodness of Fit Index</i>	101
Tabel 4. 1 Kategori Rentang Skor	107
Tabel 4. 2 Cross Tabulation Responden	107
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	108
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	109
Tabel 4. 5 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	110
Tabel 4. 6 Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	111
Tabel 4. 7 Profil Responden Berdasarkan Pelatihan Terakhir	112
Tabel 4. 8 Profil Responden Berdasarkan Jenis Pelatihan.....	113
Tabel 4. 9 Skor Dimensi Variabel Penelitian.....	114
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk.....	116
Tabel 4. 11 Validitas dan Reliabilitas Konstruk Setelah <i>Dropping Indicator</i> Tidak Valid	118
Tabel 4. 12 Deteksi Outlier dalam data SEM.....	121
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas.....	123
Tabel 4. 14 <i>Goodness of Fit Model</i>	125
Tabel 4. 15 Validitas dan Realibilitas Konstruk.....	126
Tabel 4. 16 Hasil Uji Pengaruh Antar Variabel	129
Tabel 4. 17 Hasil Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung <i>Training and Development</i> Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> Melalui <i>Self-Efficacy</i>	131
Tabel 4. 18 Hasil Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung.....	132
Tabel 4. 19 Koefisien Determinasi	133
Tabel 4. 20 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	133

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Hasil Evaluasi Level 1	4
Gambar 1. 2 Grafik Hasil Evaluasi Level 2	5
Gambar 1. 3 Grafik Hasil Evaluasi Level 3	5
Gambar 1. 4 Visualisasi Jalur 4 (empat) Variabel Penelitian	14
Gambar 1. 5 Visualisasi 4 (empat) Variabel Berdasarkan Tingkat Density	15
Gambar 2. 1 Konsep Perilaku Organisasi	17
Gambar 2. 2 Model Integratif Perilaku Organisasi.....	17
Gambar 2. 3 Variabel Penelitian Berdasarkan Teori <i>Organizational Behavior</i>	18
Gambar 2. 4 Ilustrasi <i>Self-Efficacy</i>	36
Gambar 2. 5 Kerangka Berpikir	85
Gambar 2. 6 Model Penelitian.....	91
Gambar 4. 1 Hasil Estimasi Model CFA Tahap 1	116
Gambar 4. 2 Hasil Estimasi Model CFA Tahap 2.....	118
Gambar 4. 3 Hasil Estimasi Model SEM.....	125

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Pengambilan Data	187
Lampiran 2 Lembar Kuesioner.....	189
Lampiran 3 Tabulasi Data <i>Training and Development</i> (X1)	194
Lampiran 4 Tabulasi Data <i>Self-Efficacy</i> (Z1)	201
Lampiran 5 Tabulasi Data <i>Knowledge Sharing</i> (Z2).....	208
Lampiran 6 Tabulasi Data <i>Innovative Work Behavior</i> (Y).....	215
Lampiran 7 Model Awal	222
Lampiran 8 <i>Model Fit</i>	223
Lampiran 9 <i>Model Fit Summary</i>	224
Lampiran 10 <i>Goodness of Fit test</i>	226
Lampiran 11 Model Akhir	227
Lampiran 12 Uji Hipotesis	228
Lampiran 13 EFA FIT	231
Lampiran 14 Hasil Uji Sobel.....	238