

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN ANALISIS DATA

A. Sejarah Ros-In Hotel

Pada tahun 1999 Ros in hotel merupakan bangunan dengan jumlah 23 kamar. Awal berdiri Ros.In hotel hanya mempunyai 23 kamar, Ros.In hotel didirikan karena melihat perkembangan dunia pariwisata di kota Yogyakarta yang cukup baik. Terletak di daerah lingkaran Selatan Yogyakarta. Setelah ditambah / disempurnakan dengan dilengkapi fasilitas maka pada tanggal 1 Juni 2000 dapat di buka melayani tamu dengan 44 kamar dengan status hotel melati. Luas tanah sendiri 2450 m², bangunan terdiri dari 2 lantai dengan luas 2500m².

Mulai awal tahun 2010 dilakukan pengembangan baik perluasan tanah, bangunan dan jumlah kamar beserta fasilitas- fasilitas yang lebih lengkap, sehingga Ros In Hotel Yogyakarta menjadi bintang 4. Dan pada bulan Juli 2011 telah selesai dan siap dioperasikan seperti saat ini. Bangunan menjadi berlantai 6 dengan jumlah kamar 100 kamar dan saat ini yang sudah siap sejumlah 78 kamar dengan tipe dan juga beberapa fasilitas pendukung lainnya.

B. Visi dan Misi Ros-In Hotel Yogyakarta

Visi

Ros In Hotel adalah Hotel Bintang 4 yang telah menempatkan diri sebagai Hotel dengan penuh keramah tamahan & diharapkan menjadi Hotel yang

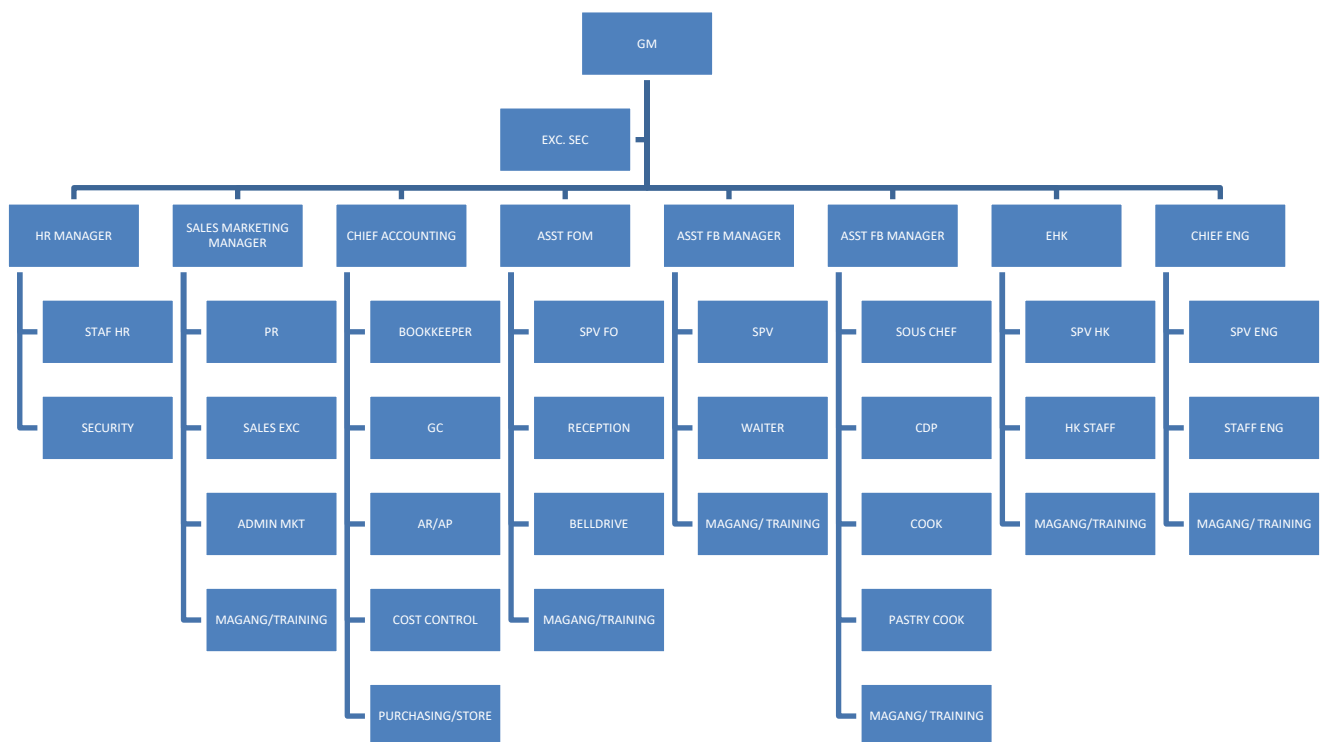
paling Ramah di Jogja dengan Slogan

“ Your Friendly Hotel ”

Misi

Menjadikan Karyawan – karyawan yang berkualitas , bermartabat, tangguh dan kreatif dilengkapi pelayanan yang prima yang menyatukan beberapa elements (Guest, Associate, Owner) untuk saling bekerjasama. Dengan tidak mengesampingkan untuk selalu aktif didalam kegiatan sosial.

C. Struktur Organisasi Ros-In Hotel Yogyakarta



GAMBAR 4.1 STRUKTUR ORGANISASI

D. Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, *learning orientation*, *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif pada Ros-In Hotel Yogyakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner melalui Google Formulir, dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, yang digunakan sebagai sampel penelitian. Berikut merupakan *link* kuesioner dalam penelitian ini

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfnUvOeF3aP>. *link*

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini antara lain terdiri atas divisi/departemen, pendidikan terakhir, usia, jenis kelamin dan masa kerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

a. Divisi/Departemen

Deskripsi responden berdasarkan divisi/departemen disajikan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4. 1**Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi**

No.	Divisi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sales Marketing	1	2,38
2	Finance Account	3	7,50
3	Human Resource	6	15,15
4	Front Office	6	15,15
5	Food & Beverage	7	17,51
6	Laundry	3	7,50
7	Housekeeping	9	22,52
8	Engineering	5	12,5
	Total	40	100,00

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa divisi/departemen di Ros-In Hotel Yogyakarta paling banyak pada divisi Housekeeping yaitu sebanyak 9 orang (22,52%).

b. Pendidikan Terakhir

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SD	1	2,38
2.	SMP	2	5
3.	SMA/SMK	26	64,94
4.	DI	1	2,38
5.	DII	1	2,38
6.	DIII	6	15,07
7.	DIV	1	2,38
8.	S1 (Sarjana)	2	5
	Total	40	100,00

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta sebagian besar karyawannya didominasi oleh lulusan SMA/SMK sebanyak 26 orang (64,94%)

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan software IBM SPSS versi 25 for windows. Uji validitas dalam penelitian dilakukan untuk menilai apakah sebuah kuesioner itu valid atau tidak. Pengujian signifikansi

dalam penelitian ini menggunakan model r tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Apabila nilai dari r hitung $\geq$ r tabel, maka item tersebut dapat dinyatakan valid. Namun, apabila nilai r hitung $\leq$ r tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan hasil data responden (n) = 40, Responden, $\alpha = 5\%$, r tabel dengan df = n-2 atau $40 - 2 = 38$, sehingga menghasilkan r tabel sebesar 0,320

Tabel 4.3 Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Iklim Organisasi (X1)	A1	0,487	0,320	VALID
		A2	0,805	0,320	VALID
		A3	0,633	0,320	VALID
		A4	0,516	0,320	VALID
		A5	0,525	0,320	VALID
		A6	0,604	0,320	VALID
		A7	0,805	0,320	VALID
		A8	0,774	0,320	VALID
		A9	0,667	0,320	VALID
		A10	0,714	0,320	VALID
		A11	0,753	0,320	VALID
		A12	0,703	0,320	VALID
2	<i>Learning Orientation</i> (X2)	B1	0,798	0,320	VALID
		B2	0,641	0,320	VALID
		B3	0,515	0,320	VALID
		B4	0,641	0,320	VALID

		B5	0,615	0,320	VALID
		B6	0,798	0,320	VALID
		B7	0,798	0,320	VALID
		B8	0,641	0,320	VALID
		B9	0,615	0,320	VALID
3	<i>Self Efficacy (X3)</i>	C1	0,908	0,320	VALID
		C2	0,579	0,320	VALID
		C3	0,480	0,320	VALID
		C4	0,908	0,320	VALID
		C5	0,908	0,320	VALID
		C6	0,579	0,320	VALID
4	<i>Perilaku Kerja Inovatif (Y)</i>	D1	0,391	0,320	VALID
		D2	0,487	0,320	VALID
		D3	0,674	0,320	VALID
		D4	0,674	0,320	VALID
		D5	0,659	0,320	VALID
		D6	0,426	0,320	VALID
		D7	0,491	0,320	VALID
		D8	0,659	0,320	VALID

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang tercantum dalam tabel 4.3, disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam instrumen penelitian yaitu iklim organisasi (X1), *learning orientation* (X2), *self efficacy* (X3), dan *perilaku kerja inovatif* (Y), telah terbukti valid. Hal ini didukung oleh nilai R hitung yang melebihi nilai R tabel (0.312), menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011) uji reliabilitas ditujukan guna melakukan pengukuran pada kuesioner yang menjadi indikator pada variabel konstruk. Uji reliabilitas pada penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa reliabel atau dapat dipercaya sebuah kuesioner penelitian. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Cronbach's alpha, dimana sebuah kuisisioner dapat dikatakan reliable (layak) apabila Cronbach's alpha $> 0,7$ dan tidak reliabel (tidak layak) jika cronbach's alpha $< 0,7$. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan software IBM SPSS versi 25 for windows dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's</i>	
	<i>Alpha</i>	Keterangan
Iklm Organisasi (X1)	0,833	Reliabel
<i>Learning Orientation</i> (X2)	0,854	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (X3)	0,827	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0,712	Reliabel

Hasil uji reliabilitas dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi, *learning orientation*, *self efficacy*,

perilaku kerja inovatif layak digunakan dalam penelitian karena memiliki tingkat keandalan yang memadai.

3. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Menurut Widarjono (2018) uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut normal atau tidak. Dalam uji normalitas penelitian ini menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov. Data dalam sebuah penelitian dinyatakan normal apabila nilai signifikansinya $> 0,05$. Apabila dalam pengujian normalitas memperlihatkan hasil $< 0,05$ maka data tersebut dinyatakan tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan software IBM SPSS versi 25 for windows dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.04402119
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.091
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas menggunakan 40 data menunjukkan nilai asymp.sig. sebesar 0,092 yang bernilai lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi normal.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Wiyono (2020) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam

model regresi. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai nilai tolerance diatas 0,1 dan $VIF \leq 10$ dikatakan tidak terdapat gejala multikolenearitas. Namun, apabila nilai tolerance dibawah 0,1 dan $VIF > 10$ dapat dikatakan terdapat sebuah gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan software IBM SPSS versi 25 for windows dengan hasil sebagai berikut:

Uji 4.6 Uji multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.397	4.639	0.732	0.469		
	TOTALX1	0.103	0.124	0.132	0.412	0.475	2.106
	TOTALX2	0.378	0.161	0.38	2.355	0.463	2.162
	TOTALX3	0.398	0.179	0.333	2.221	0.536	1.864

a. Dependent Variable: TOTALY

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 (iklim organisasi) adalah 0,475 dengan nilai VIF 2,106. Nilai tolerance untuk variabel X2 (*learning orientation*) adalah 0,463 dengan nilai VIF 2,162. Nilai tolerance untuk variabel X3 (*self efficacy*) adalah 0,536 dengan nilai VIF 1,864. Dari hasil tersebut, menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013).

Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga untuk menentukan uji ini, dapat menggunakan uji Glejser, dimana uji signifikan variabel kepercayaan independen $> 5\%$. Apabila nilai signifikansi menunjukkan hasil $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, namun apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka mengalami heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan software IBM SPSS versi

25 for windows dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	2.368	3.612		.656	.516
	TOTALX1	.006	.048	.023	.133	.895
	TOTALX2	-.085	.241	-.208	-.351	.727
	TOTALX3	.070	.314	.132	.223	.825

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat dilihat bahwa nilai sig untuk variabel X1 (iklim organisasi) sebesar 0.895, nilai sig untuk variabel X2 (*learning orientation*) sebesar 0.727 dan nilai sig pada variabel X3 (*self efficacy*) adalah sebesar 0.825. Ketiga variabel tersebut menunjukkan hasil sig yang lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadi adanya heterokedastisitas

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis bertujuan untuk mengidentifikasi adanya pengaruh beberapa variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2013). Analisis regresi linear berganda dalam

penelitian ini digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Analisis Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini menggunakan software IBM SPSS versi 225 for windows dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8 Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.397	4.639		0.732	0.469		
	TOTALX1	0.103	0.124	0.132	0.831	0.412	0.475	2.106
	TOTALX2	0.378	0.161	0.38	2.355	0.024	0.463	2.162
	TOTALX3	0.398	0.179	0.333	2.221	0.033	0.536	1.864

a. Dependent Variable: TOTALY

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3.397 + 0,103 X_1 + 0,378 X_2 + 0,398 X_3 + e$$

a) Nilai konstanta (α) = 3.397

Nilai konstanta sebesar 3.397 menyatakan bahwa jika variabel Iklim organisasi (X_1), *learning orientation* (X_2), dan *self efficacy* (X_3) sama dengan nol, maka nilai perilaku kerja inovatif (Y) adalah sebesar 3.397 satuan,

b) Nilai koefisien regresi (β_1) = 0,103

Nilai koefisien regresi pada variabel iklim organisasi (X1) sebesar 0,103 menandakan bahwa variabel iklim organisasi memiliki arah positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta.

c) Nilai koefisien regresi (β_2) = 0,378

Nilai koefisien regresi pada variabel *learning orientation* (X2) sebesar 0,378 menandakan bahwa variabel *learning orientation* memiliki arah positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta, diartikan ketika *learning orientation* pada saat terjadi kenaikan maka akan meningkatkan perilaku kerja inovatif, sebaliknya, apabila *learning orientation* terjadi penurunan, maka perilaku kerja inovatif akan mengalami penurunan pada karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta.

d) Nilai koefisien regresi (β_3) = 0,398

Nilai koefisien regresi pada variabel *self efficacy* (X3) sebesar 0,398 menandakan bahwa *self efficacy* memiliki arah positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta, diartikan ketika *self efficacy* pada saat terjadi kenaikan maka akan meningkatkan perilaku kerja inovatif, sebaliknya, apabila *self efficacy* terjadi penurunan, maka perilaku kerja inovatif akan mengalami penurunan pada karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta.

b. Uji *Goodness of fit*

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013). Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka model regresi dapat digunakan memprediksi variabel dependen, namun apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka sebuah model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini menggunakan software IBM SPSS versi 25 for windows dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Uji *Goodness of fit*

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.639	3	27.213	37.164	.000 ^b
	Residual	26.361	36	.732		
	Total	108.000	39			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX1, TOTALX2, TOTALX3

Hasil uji f berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa variabel iklim organisasi, *learning orientation*, *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, sehingga model penelitian ini dinyatakan layak.

c. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, namun jika nilai signifikansi menunjukkan angka $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Uji t dalam penelitian ini menggunakan software IBM SPSS versi 25 for windows dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10 Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.397	4.639	0.732	0.469
	TOTALX1	0.103	0.124	0.831	0.412
	TOTALX2	0.378	0.161	2.355	0.024
	TOTALX3	0.398	0.179	2.221	0.033

a. Dependent Variable: TOTALY

hasil uji t yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1) Iklim Organisasi (X1)

Variabel iklim organisasi memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,412 lebih dari 0,05 ($0,412 > 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,103, sehingga variabel iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta. Dengan

demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif ditolak.

2) *Learning orientation* (X2)

Variabel *learning orientation* memperoleh nilai signifikansi 0,024 ($0,024 < 0,05$) dengan nilai koefisien regresi variabel sebesar 0,378, artinya variabel *learning orientation* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 yang mengatakan bahwa *learning orientation* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif diterima.

3) *Self efficacy* (X3)

Variabel *Self efficacy* memperoleh nilai signifikansi 0,033 ($0,033 < 0,05$) dengan nilai koefisien regresi variabel sebesar 0,398, artinya variabel *self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 yang mengatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif diterima.

d. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, dengan nilai koefisien determinasi antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) ($0 < R^2 < 1$). Koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan

software IBM SPSS versi 25 for windows dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.733		.85991

a. Predictors: (Constant), TOTALX1, TOTALX2, TOTALX3

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,733 atau 73,3% yang artinya 73,3% variabel perilaku kerja inovatif dapat dijelaskan oleh variabel independent yaitu iklim organisasi, *learning orientation*, *self efficacy*. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 26,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yang diteliti yaitu iklim organisasi, *learning orientation*, *self efficacy* dan pengaruhnya terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta. Semula uji yang telah dilakukan menggunakan SPSS 25 *for windows* dengan hasil sebagai berikut:

1. Hasil penelitian pada variabel iklim organisasi (X1) menunjukkan bahwa tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta, pada data yang diperoleh dari hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Berliana & Arsanti (2018) menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif karyawan. Berdasarkan penelitian ini, pimpinan Ros-In Hotel Yogyakarta kurang memberikan apresiasi yang baik terhadap karyawan apabila kinerja karyawan baik. Meskipun iklim organisasi yang diperoleh karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta yaitu berasal dari uraian tugas ditempat kerja didefinisikan dengan jelas, standar, dukungan, dan komitmen dari pimpinan ternyata tidak mempengaruhi terciptanya perilaku kerja inovatif karyawan ditempat kerja.

2. Hasil penelitian pada variabel *learning orientation* (X2) menunjukkan bahwa *learning orientation* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta (Y). Berdasarkan penelitian ini, pimpinan Ros-In Hotel Yogyakarta selalu memberdayakan karyawan dengan setiap peluang untuk mengembangkan *skill* dan berusaha melibatkan visi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.

 Hasil ini didukung penelitian yang pernah dilakukan oleh Anshori (2010) bahwa *learning orientation* (orientasi pembelajaran) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan

oleh Noerchoidah dkk. (2022) menunjukkan bahwa *learning orientation* (orientasi pembelajaran) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Swasti dkk. (2022) juga membuktikan bahwa *learning orientation* (orientasi pembelajaran) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Resta Maharani dkk (2021) mengatakan bahwa individu yang memiliki orientasi pembelajaran yang kuat akan terus mencari cara untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, Individu tersebut akan melihat tugas yang baru dan sulit sebagai tantangan dan kesempatan untuk belajar dari umpan balik negatif dari rekan kerja maupun resiko kegagalan yang mengarah pada kesediaan seseorang untuk mengambil risiko yang menyertai *innovative work behavior*.

3. Hasil penelitian pada variabel *self efficacy* (X3) menunjukkan bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta (Y). Pimpinan Ros-In Hotel Yogyakarta yang memperhatikan karyawan dan mampu membangun hubungan positif terhadap karyawan terhadap menyelesaikan hambatannya dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga hal tersebut dapat membangun semangat untuk meyakinkan diri karyawan untuk menyelesaikan seluruh proses pekerjaan.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan oleh Berliana & Arsanti (2018), Salwa & Diatmika (2024), dan Aditya & Ardana

(2016) bahwa *self efficacy* berpengaruh secara positif terhadap perilaku kerja inovatif, namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardani et al (2018) berbeda karena *self efficacy* tidak mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Self efficacy sangat penting karena self efficacy akan mempengaruhi individu dalam melakukan suatu pekerjaan yang untuk mencapai tujuan, termasuk memperkirakan hal akan akan mungkin terjadi. Dengan adanya *self efficacy* yang tinggi karyawan pun akan memiliki motivasi yang tinggi pula demi tercapainya tujuan perusahaan, artinya semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula perilaku inovatif yang dihasilkan di dalam organisasi (Berliana & Arsanti, 2018)