

**MODEL PENINGKATAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* MELALUI
SELF EFFICACY DAN *WORK ENGAGEMENT***

SKRIPSI
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun oleh:

Khairul Imam

Nim : 30401900160

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2025

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**MODEL PENINGKATAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* MELALUI
SELF EFFICACY DAN *WORK ENGAGEMENT***

Disusun oleh :

Khairul Imam

Nim : 30401900160

Telah Disetujui Oleh Pembimbing dan Selanjutnya
Dapat Diajukan Kepada Sidang Panitia Ujian Usulan Penelitian Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 22 Juli 2025

Pembimbing,



Dr. Ardian Adhiatma, SE, MM

210499042

PERSETUJUAN SKRIPSI

PERSETUJUAN SKRIPSI

MODEL PENINGKATAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* MELALUI *SELF EFFICACY* DAN *WORK ENGAGEMENT*

Disusun oleh :

Khairul Imam

Nim : 30401900160

Telah dipertahankan didepan Pennguji

Pada tanggal, 15 Agustus 2025

Pembimbing,

Dr. Ardian Adhiatma, SE, MM

210499042

Skrripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 19 Agustus 2025

Kepada Program Studi S1 Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T.,S.E.,M.M

21046055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: : Khairul Imam

Nim: : 30401900160

Jurusan: : Manajemen

Fakultas: : Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul “MODEL PENINGKATAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* MELALUI *SELF EFFICACY* DAN *WORK ENGAGEMENT*” Dan diajukan untuk diuji pada tanggal 22 Juli 2025 adalah karya saya. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau Sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan mengambil atau meniru kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang akan saya akui seolah olah sebagai tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari penulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya

Saya bersedia menarik skripsi yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan Tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang seolah-olah tulisan saya sendiri. Saya bersedia bila gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas dibatalkan.

Semarang, 22 Juli 2025

yang memberi pernyataan

10000
METRA
7G37EAMX420872970
Khairul Imam

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Khairul Imam

NIM : 30401900160

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi*~~ dengan judul :

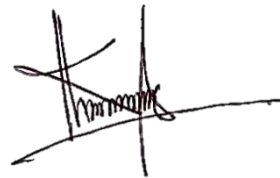
“MODEL PENINGKATAN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR MELALUI SELF EFFICACY DAN WORK ENGAGEMENT”

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 28 Agustus 2025

Yang menyatakan,



Khairul Imam
NIM. 30401900160

*Coret yang tidak perlu

MOTTO

“Pendidikan adalah senjata paling ampuh yang dapat kamu gunakan untuk mengubah dunia”.

(Nelson Mandela)

“Tidak masalah seberapa lambat kamu berjalan, asalkan kamu tidak berhenti”.

(Confucius)

PERSEMBAHAN

Segala puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua tercinta, Romlah dan Sudarso, yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan kasih sayang tiada henti. Untuk kakak-kakaku, Khosim Bisri dan Isrotul Ilmiah, terima kasih atas semangat dan bimbingan yang kalian berikan.

Tak lupa kepada dosen pembimbing saya, Dr. Ardian Adhiatma, SE, MM., serta teman-teman seperjuangan yang selalu memberi dukungan selama proses ini.

Semoga semua kebaikan kalian mendapat balasan yang berlipat ganda.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh

Segala puji dan syukur penulis haturkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya yang tak terhingga. Berkat kehendak dan izin-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan baik. Penulis juga menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ardhan Adhiatma, SE, M.M selaku pembimbing yang telah memberikan waktu untuk membimbing pembuatan proposal hingga penulisan skripsi.
2. Prof. Dr. Heru Sulisty, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Luthfi Nurcholis, S.T., S.E., MM. Selaku kepala jurusan program studi manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh dosen program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat terlebih sebagai pedoman penyusunan skripsi ini
5. Rekan-rekan program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah mendukung dan memotivasi penulis untuk belajar.
6. Terima kasih kepada kedua orang tua yang telah mendukung, membiayai, dan tidak pernah hentinya mendoakan saya supaya diberikan kelancaran dalam menyusun proposal pra skripsi ini

Menyadari keterbatasan dalam pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan kemungkinan terdapat sejumlah kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi semua yang membacanya.

Semarang, 22 Juli 2025
Penyusun,

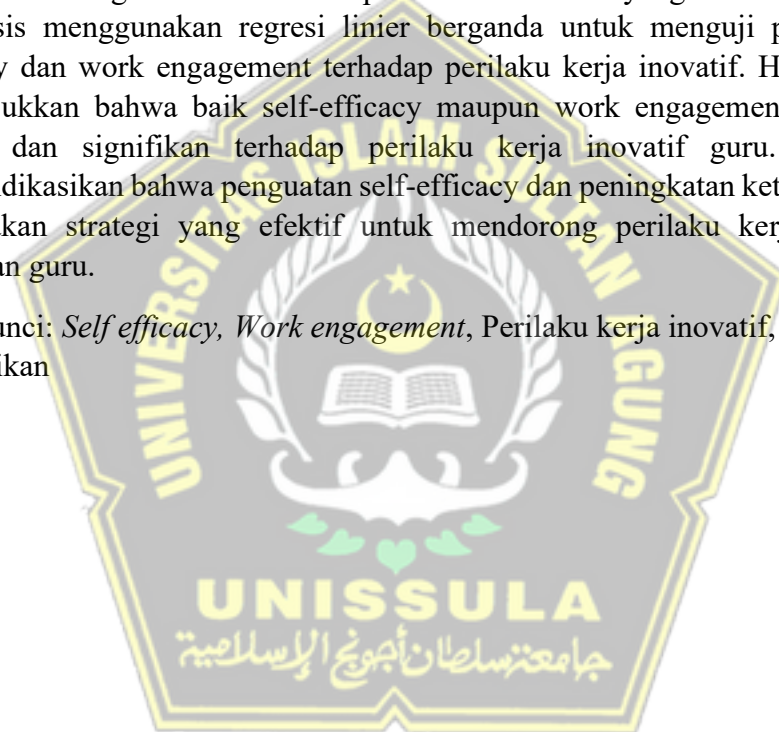


Khairul Imam

ABSTRAK

Inovasi dalam dunia pendidikan menuntut guru untuk memiliki perilaku kerja inovatif guna meningkatkan kualitas pembelajaran. Perilaku kerja inovatif sangat penting dalam membantu guru SMA mengembangkan metode pengajaran yang kreatif dan adaptif terhadap perubahan zaman. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh self-efficacy (efikasi diri) dan work engagement (keterlibatan kerja) terhadap perilaku kerja inovatif guru SMA. Penelitian ini bersifat eksplanatori dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel penelitian terdiri atas 138 guru SMA di Kabupaten Demak. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh self-efficacy dan work engagement terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik self-efficacy maupun work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan self-efficacy dan peningkatan keterlibatan kerja merupakan strategi yang efektif untuk mendorong perilaku kerja inovatif di kalangan guru.

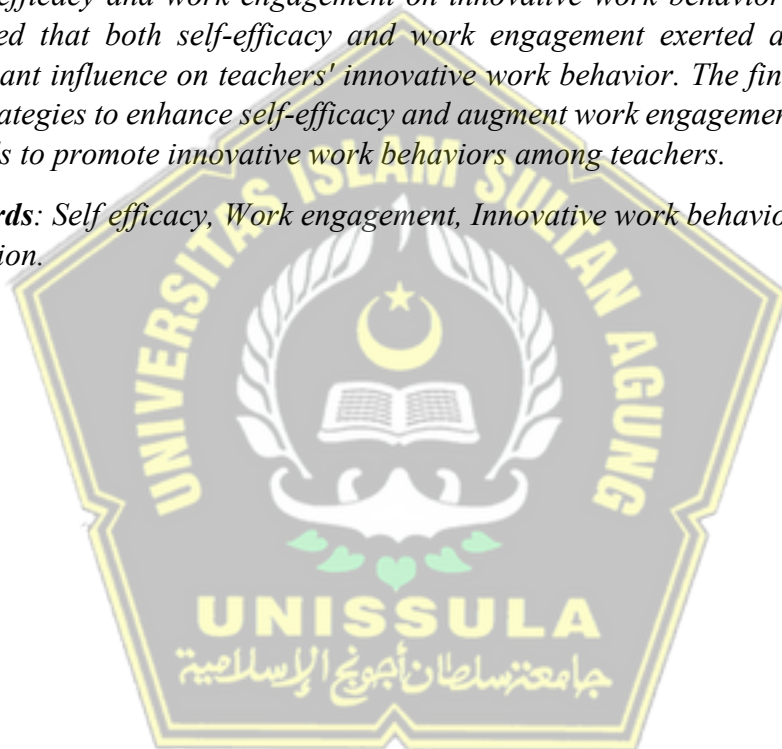
Kata kunci: *Self efficacy*, *Work engagement*, Perilaku kerja inovatif, Guru, Pendidikan



ABSTRACT

Innovation in education necessitates that teachers exhibit innovative work behaviors to enhance the quality of learning. Innovative work behavior is of significant importance in assisting high school teachers in the development of creative teaching methods and the adaptation to changing times. The objective of this study is to examine the impact of self-efficacy and work engagement on the innovative work behavior of high school teachers. The present study employs an explanatory research design, utilizing questionnaires for data collection. The research sample consisted of 138 high school teachers in Demak Regency. The collected data were then analyzed using multiple linear regression to test the effect of self-efficacy and work engagement on innovative work behavior. The findings indicated that both self-efficacy and work engagement exerted a positive and significant influence on teachers' innovative work behavior. The findings indicate that strategies to enhance self-efficacy and augment work engagement are effective methods to promote innovative work behaviors among teachers.

Keywords: Self efficacy, Work engagement, Innovative work behavior, Teacher, Education.



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 <i>Innovative Work Behavior</i>	11
2.1.1 Indikator <i>Innovative Work Behavior</i>	11
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Innovative Work Behavior</i>	13
2.2 <i>Self Efficacy</i>	14
2.2.1 Indikator <i>Self Efficacy</i>	15
2.3 <i>Work Engagement</i>	15
2.3.1 Indikator <i>Work Engagement</i>	16
2.4 Pengaruh antar Variabel.....	17
2.4.1 <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	17
2.4.2 <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	18
2.5 Model Empirik	19
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Jenis Penelitian.....	23
3.3 Sumber Data.....	24
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	24
3.5 Responden.....	25

3.6 Teknik Analisis Data.....	26
3.6.1 Uji Instrumen	26
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	28
3.6.4 Pengujian Hipotesis.....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	23
4.1 Hasil Penelitian.....	23
4.1.1 Karakteristik Responden	23
4.1.2 Deskripsi Tanggapan Responden	26
4.1.3 Analisis Data Deskriptif.....	33
4.1.4 Uji Instrumen	34
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	38
4.1.6 Uji Regresi Linier Berganda.....	42
4.1.7 Uji Korelasi (r)	44
4.1.8 Koefisien Determinasi (r ²).....	45
4.1.9 Uji Hipotesis	46
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	49
4.2.1 Pengaruh Self Efficacy dan Innovative work behavior	49
4.2.2 Pengaruh Work Engagement Terhadap Innovative Work Behavior	50
4.2.3 Pengaruh self efficacy dan work engagement terhadap innovative work behavior	51
4.3 Keterbatasan	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	54
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Saran	55
DAFTAR PUSTAKA.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Variabel Dan Indikator Penelitian	23
Tabel 4. 1. Jenis Kelamin Responden	24
Tabel 4. 2 Tingkat Pendidikan	24
Tabel 4. 3 Diagram Tingkat Pendidikan	25
Tabel 4. 4 Lama bekerja.....	26
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Variabel Innovative work behavior (Y)...	26
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Innovative work behavior (X1)	29
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden work engagement (X2)	31
Tabel 4. 8 Data Deskriptif.....	34
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Self efficacy (X1)	35
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Work engagement (X2)	36
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Innovative work behavior (Y).....	36
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Self efficacy	37
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Work engagement.....	37
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Innovative work behavior	38
Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test..	38
Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas	41
Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	43
Tabel 4. 18 Hasil Uji Korelasi (r).....	44
Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (r²) X1-X2-Y	45
Tabel 4. 20 Hasil SPSS Uji T	47
Tabel 4. 21T Hasil Uji F.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Gambar kerangka penelitian.....	19
Gambar 4. 1 Histogram	39
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 kuesioner penelitian	64
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian	68
Lampiran 3 Hasil Analisis Deskriptif.....	83
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas	87
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas	89
Lampiran 6 Uji Normalitas One-sample Kolmogorov-Smirnov Test	92
Lampiran 7 Uji Multikolinearitas	93
Lampiran 8 Uji Heteroskedastisitas	94
Lampiran 9 Uji Regresi Linear Berganda	94
Lampiran 10 Uji Korelasi (r)	95
Lampiran 11 Uji Koefisien Determinasi (r ²)	95
Lampiran 12 Uji T	96
Lampiran 13 Uji F	96
Lampiran 14 Surat Izin Penelitian	97



BAB I

PENDAHULUAN

Pendidikan dianggap sebagai fondasi dasar dalam membangun sebuah negara. Kemajuan suatu negara sangat ditentukan oleh mutu pendidikan yang diselenggarakan. Di era globalisasi dan revolusi teknologi informasi, perubahan di berbagai bidang kehidupan seperti sosial, ekonomi, dan politik terjadi dengan cepat dan signifikan. Perubahan ini berdampak besar pada sektor pendidikan. Proses globalisasi dan perkembangan teknologi membuka pintu akses terhadap informasi yang berbeda-beda serta mempengaruhi pemikiran dan komunikasi masyarakat. Oleh sebab itu, sistem pendidikan Indonesia harus beradaptasi dengan tuntutan zaman yang semakin kompleks ini. Pendidikan menengah merupakan langkah awal bagi seorang siswa dalam menghadapi tantangan perguruan tinggi atau kehidupan profesional, sehingga harus bersiap menghadapi dinamika global dan perkembangan yang berkelanjutan (Prahesty dan Mulyana, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa perubahan kurikulum dan metode pengajaran diperlukan untuk mengikuti perkembangan agar siswa dapat menguasai keterampilan serta kompetensi yang diperlukan dalam kancah global.

Pada era digital, dunia pendidikan dihadapkan pada berbagai perubahan dan perkembangan yang pesat. Generasi muda saat ini memiliki cara belajar yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Mereka lebih terbiasa dengan teknologi dan akses informasi yang begitu mudah. Maka dari itu, guru dituntut untuk mampu beradaptasi dan menggunakan teknologi dalam pembelajaran. Kebijakan merdeka belajar yang diluncurkan oleh Kemendikbud bertujuan untuk mendorong inovasi pendidikan di Indonesia. Salah satu fokus utama kebijakan ini adalah pengembangan kompetensi guru. Guru didorong untuk menjadi pembelajar mandiri dan inovatif dalam pembelajaran. Untuk

mendukung kebijakan tersebut, Kemendikbud menerbitkan berbagai regulasi terkait pendidikan guru. Regulasi ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru, serta membekali mereka dengan landasan kognitif, keterampilan praktis, dan etos kerja yang relevan untuk mendukung inovasi dalam pembelajaran secara inovatif. Beberapa poin penting dalam regulasi tersebut antara lain: Regulasi Kemendikbudristek Nomor 47 Tahun 2023 tentang standar pendidikan bagi guru: menetapkan standar kompetensi dan kualifikasi guru, serta memberikan panduan pengembangan program pendidikan guru. Regulasi Kemendikbudristek Nomor 53 Tahun 2023 tentang sistem penjaminan mutu di perguruan tinggi: memberikan fleksibilitas kepada perguruan tinggi dalam mengembangkan program pendidikan guru, serta mendorong mereka untuk menghasilkan guru yang inovatif dan kreatif. Lalu program guru penggerak dengan memberikan pelatihan dan pendampingan kepada guru untuk menjadi pemimpin pembelajaran, serta mendorong mereka untuk menginspirasi dan mendorong inovasi dalam pembelajaran. Dengan adanya regulasi tersebut, diharapkan guru dapat menjadi pembelajar mandiri serta inovatif dalam pembelajaran. Mereka dapat menciptakan pembelajaran yang menarik, kreatif, dan berpusat pada siswa. Hal tersebut menjadi salah satu faktor dalam mendorong peningkatan mutu pendidikan di Indonesia sekaligus mempersiapkan generasi penerus menuju masa depan yang lebih baik. Selain itu, penting juga untuk menekankan bahwa guru harus terus mengembangkan kemampuan profesional mereka agar mampu memberikan pembelajaran yang efektif dan inovatif (Pastore & Andrade, 2019). Inovasi dalam dunia pendidikan tidak hanya terbatas pada penggunaan teknologi, melainkan juga mencakup usaha merancang metode pembelajaran yang progresif dan kreatif sesuai dengan kebutuhan siswa pada konteks modern saat ini. Untuk itu, penerapan pendekatan inovatif dalam pendidikan akan berkontribusi pada terciptanya suasana belajar yang adaptif, dinamis, serta mampu merespons perubahan.

Pendekatan pembelajaran yang inovatif dan kreatif memiliki peran yang sangat penting dalam mengembangkan *innovative work behavior* di kalangan guru. Namun, implementasi pendekatan pembelajaran inovatif ini tidak selalu mudah dan

selalu dihadapkan dengan beberapa tantangan (Messmann et al., 2018). Salah satu kendala yang dialami oleh guru dalam upaya mengoptimalkan *innovative work behavior* adalah kurangnya kesadaran dan pemahaman mengenai pentingnya *innovative work behavior* dalam pendidikan. Banyak guru belum menyadari potensi mereka dalam menciptakan dan mengadopsi ide-ide inovatif dalam proses pengajaran, karena lebih cenderung berfokus pada penyampaian materi pembelajaran daripada pengembangan kreativitas dan inovasi. Meskipun telah disediakan dukungan fasilitas yang memadai oleh lembaga pendidikan, guru tidak selalu memanfaatkannya secara optimal dalam mengembangkan *Innovative work behavior*. Lebih lanjut, terdapat berbagai aspek yang menjadi pemicu munculnya keadaan tersebut, antara lain keterbatasan pelatihan dan pengembangan yang tepat, beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan dan penghargaan atas upaya inovatif, ketakutan akan risiko dan kegagalan, serta kurangnya budaya kolaborasi dan pertukaran ide antar guru.

Menurut Yean et al. (2016) *Innovative work behavior* merupakan suatu tindakan nyata dan sadar yang dilakukan oleh para guru dalam upaya menghadirkan ide-ide baru, memperkenalkan gagasan inovatif, serta menerapkan solusi baru dalam pembelajaran. Upaya ini diarahkan untuk mengoptimalkan efektivitas proses pembelajaran, menanggapi tantangan yang terus berkembang, menciptakan dampak positif terhadap siswa serta lingkungan sekolah (Bawuro, 2020). Menurut Pytlikzillig (2011) *Innovative work behavior* melibatkan upaya sadar dan aktif dari para guru untuk mengembangkan, mengintegrasikan, dan mengimplementasikan konsep-konsep baru ke dalam praktik pembelajaran. Aspek tersebut meliputi penerapan metode pengajaran yang kreatif, perancangan kurikulum yang inovatif, serta eksplorasi pendekatan pembelajaran yang belum pernah digunakan sebelumnya. *Innovative work behavior* tidak hanya mengacu pada keberanian untuk mengajar dengan cara yang berbeda, tetapi juga melibatkan dalam merespons tantangan dan perubahan dalam dunia pendidikan dengan ide-ide yang inovatif (Gkorezis, 2016). Pendidik dengan *Innovative work behavior* yang tinggi akan memiliki keberanian untuk mencoba hal-hal baru, mencari solusi kreatif dalam

mengatasi masalah pembelajaran, dan terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Dengan menerapkan pendekatan pembelajaran inovatif, guru dapat lebih efektif dalam menghadapi beragam gaya belajar dan kebutuhan siswa, sehingga meningkatkan hasil belajar mereka (Izzati, 2017).

Innovative work behavior memiliki peran strategis dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan di era globalisasi dan teknologi. Lembaga pendidikan yang mampu menciptakan budaya inovasi dan memiliki guru-guru dengan *Innovative work behavior* yang tinggi akan lebih siap dalam menghadapi tantangan dan perubahan dalam dunia pendidikan. *Innovative work behavior* merupakan faktor kunci dalam mewujudkan ekosistem pembelajaran yang lebih menarik, relevan, serta berdaya guna bagi peserta didik. Dalam mencapai *Innovative work behavior* yang optimal, diperlukan peran yang sangat penting dari *Self efficacy* dalam diri guru. Hal ini selaras dengan salah seorang guru berinisial S. dari salah satu hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti :

“Menurut saya, inovasi dalam pengajaran sangatlah penting. Dunia terus berubah, begitu pula dengan siswa kita. Mereka tumbuh dengan teknologi, informasi, dan gaya belajar yang berbeda dari generasi sebelumnya. Metode pengajaran yang monoton dan statis tidak lagi relevan dengan kebutuhan mereka. Inovasi juga merupakan kunci untuk menciptakan pembelajaran yang efektif, menyenangkan, dan bermakna bagi siswa di era modern ini. Kita sebagai guru harus terus berpikir kreatif dan berupaya menghadirkan inovasi dalam proses belajar mengajar, tentunya dengan mempertimbangkan tantangan yang ada dan mencari solusi terbaik untuk mengatasinya”

Wawancara lain juga dilakukan oleh peneliti terhadap Guru dengan berinisial T mengatakan :

”Inovasi dalam pengajaran sangatlah penting, namun bukan berarti tanpa pertimbangan. Di era digital ini, tuntutan pembelajaran terus berkembang dan guru harus mampu beradaptasi dengan kebutuhan siswa yang semakin kompleks.

Inovasi dalam pengajaran bukanlah sesuatu yang mudah diterapkan secara menyeluruh. Ada banyak faktor yang perlu dipertimbangkan, seperti kesiapan guru, siswa, dan infrastruktur sekolah. Namun, dengan kerjasama dan komitmen dari semua pihak, inovasi dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan mempersiapkan siswa untuk masa depan.”.

Berdasarkan hasil wawancara, terdapat konsensus kuat bahwa inovasi dalam pengajaran merupakan aspek krusial dalam pendidikan modern. Perubahan zaman yang pesat, terutama ditandai dengan kemajuan teknologi dan transformasi gaya belajar siswa, menuntut sistem pendidikan untuk terus beradaptasi. Metode pengajaran konvensional yang cenderung monoton dan statis dianggap kurang relevan dalam memenuhi kebutuhan belajar siswa generasi sekarang. Para responden menekankan pentingnya pembelajaran yang efektif, menyenangkan, dan bermakna. Inovasi diharapkan mampu menciptakan lingkungan belajar yang lebih interaktif, melibatkan siswa secara aktif, serta relevan dengan kehidupan nyata mereka. Namun, implementasi inovasi dalam pengajaran tidaklah semudah membalik telapak tangan. Tantangan seperti kesiapan guru, siswa, dan infrastruktur sekolah menjadi kendala yang perlu diatasi. Dalam mencapai *Innovative work behavior* yang optimal, diperlukan peran yang sangat penting dari *Self efficacy* dalam diri guru.

Self-efficacy merupakan konsep yang mencakup keyakinan individu terhadap kapabilitas diri mereka dalam merumuskan dan mengimplementasikan gagasan-gagasan kreatif maupun inovatif pada berbagai situasi, termasuk dalam konteks pembelajaran. *Self-efficacy* merepresentasikan tingkat kepercayaan diri guru atas kapabilitas mereka dalam mewujudkan sasaran pembelajaran melalui pendekatan yang inovatif dan kreatif. Guru yang ditopang oleh tingkat *Self efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan sikap proaktif serta keberanian dalam mengeksplorasi hal-hal baru, mengadopsi metode pembelajaran yang belum pernah digunakan sebelumnya, serta menghadapi dinamika dunia pendidikan dengan gagasan yang segar dan kreatif (Guskey, 1988). Menurut Tschannen-Moran & Hoy (2001) guru yang memiliki keyakinan diri tinggi dalam menciptakan ide-ide kreatif

dan solusi inovatif cenderung lebih terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka. Keyakinan ini menjadi pemicu bagi mereka untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih menarik, berani mencoba pendekatan baru, dan secara konsisten berupaya meningkatkan pengalaman belajar siswa. Selain dari keyakinan diperlukan juga keterlibatan kerja dan peran aktif dari guru dalam meningkatkan kualitas dari pembelajaran.

Work engagement merupakan konsep yang mencakup komitmen afektif, kognitif, serta tindakan positif dalam konteks pelaksanaan pekerjaan dan hubungan dengan lembaga pendidikan. Ketika guru merasa terlibat sepenuhnya dalam tugas-tugas pengajaran, mereka memiliki motivasi yang tinggi, perasaan keterlibatan yang mendalam, dan kecenderungan untuk memberikan yang terbaik dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang inspiratif dan efektif. *Innovative work behavior* pada guru sering kali erat hubungannya dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Saat guru merasa terlibat sepenuhnya dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung berpikir secara kreatif, mencari solusi baru, dan memberikan ide-ide inovatif untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan efektivitas pembelajaran di sekolah. *Work engagement* memiliki peranan strategis pada pembentukan ekosistem pembelajaran yang bersifat inovatif serta memberdayakan guru berinovasi dalam praktik pengajaran. Guru yang merasa sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka akan aktif mencari cara-cara baru dalam menyajikan materi pembelajaran, menciptakan metode pengajaran yang menarik, dan menghadirkan ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan hasil belajar siswa (Sergeeva & Radosavljevic, 2009). Selain itu, keterlibatan kerja yang tinggi pada guru dapat membantu mengatasi hambatan atau tantangan yang mungkin timbul dalam menciptakan pembelajaran yang inovatif. Guru dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih bersemangat dalam menghadapi kurva belajar yang mungkin diperlukan dalam menguasai dan mengadopsi pendekatan pembelajaran inovatif. Mereka juga akan berusaha mencari solusi kreatif untuk mengatasi masalah teknis dan kendala lainnya dalam mengimplementasikan *Innovative work behavior*.

Inovasi guru merupakan elemen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Namun, beberapa kelemahan masih menghambat upaya ini salah satunya ialah kurangnya motivasi dan kepercayaan diri guru merupakan faktor signifikan yang menghambat inovasi dalam pendidikan di Indonesia. Beban kerja tinggi, kurangnya penghargaan dan insentif, program pelatihan serta pengembangan kompetensi profesional yang tidak memadai, maupun budaya sekolah yang kurang memberikan dukungan terhadap inovasi, turut berkontribusi terhadap penurunan motivasi dan rasa percaya diri seorang guru. Dampaknya, guru cenderung mengajar dengan cara tradisional dan kurang efektif, yang dapat menurunkan minat belajar siswa dan menghambat prestasi belajar.

Literasi dan kemajuan teknologi menjadi dua komponen penting yang berkontribusi pada peningkatan inovasi guru di Indonesia. kurangnya akses ke teknologi, dan infrastruktur internet. mengakibatkan, guru cenderung menggunakan metode pembelajaran tradisional yang kurang efektif dan tidak menarik bagi siswa. Hal ini dapat menurunkan minat belajar siswa dan menghambat prestasi belajar. Kurangnya dukungan dari sekolah dan pemerintah merupakan faktor signifikan yang menghambat inovasi guru di Indonesia. Kurangnya dukungan dari kepala sekolah, seperti kurangnya pemahaman tentang pentingnya inovasi dan regulasi yang tidak jelas, dapat membuat guru enggan dalam menghadapi risiko serta mengeksplorasi pendekatan baru. Di sisi lain, kebijakan pemerintah yang tidak fokus dan terstruktur dalam mendukung inovasi guru, seperti kurangnya pendanaan dan program pelatihan yang tidak memadai, menyebabkan guru tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk berinovasi. Dampaknya, guru tidak memiliki motivasi dan merasa tidak dihargai atas usaha mereka dalam berinovasi. Hal ini dapat menyebabkan penurunan semangat dan kinerja guru, serta menghambat kemajuan pendidikan secara keseluruhan.

Peringkat pendidikan Indonesia di dunia masih tergolong rendah. Pada tahun 2022, Indonesia menempati peringkat 62 dari 137 negara berdasarkan Indeks Pembangunan Pendidikan (Education Development Index) yang diterbitkan oleh UNESCO. Meskipun menunjukkan peningkatan dari tahun sebelumnya (peringkat

64), Indonesia masih tertinggal dibandingkan negara-negara tetangga di Asia tenggara, seperti Singapura (peringkat 13), Malaysia (peringkat 32), dan Thailand (peringkat 55). Peringkat pendidikan Indonesia yang rendah menunjukkan perlunya inovasi dalam berbagai aspek pendidikan. Inovasi berperan penting dalam menciptakan anak bangsa yang berkualitas dan meningkatkan mutu pendidikan di tanah air. Dengan komitmen dan kerjasama dari semua pihak, diharapkan pendidikan di Indonesia dapat mencapai kemajuan yang signifikan dan menghasilkan generasi penerus bangsa yang gemilang. Rendahnya peringkat pendidikan Indonesia secara nasional tercermin pula dalam kondisi pendidikan di tingkat sekolah menengah atas, seperti SMA di Demak. Meskipun data spesifik mengenai peringkat SMA Demak mungkin tidak tersedia secara publik, namun beberapa permasalahan umum yang dihadapi oleh sekolah-sekolah menengah atas di Indonesia, termasuk SMA di Demak, dapat menjadi indikator dari permasalahan yang lebih dalam. Beberapa permasalahan pendidikan di SMA Demak yang dapat diidentifikasi di antaranya kurang motivasi guru untuk terus mengembangkan diri, metode pembelajaran yang kurang variatif, Kurangnya penguasaan teknologi, materi pelajaran yang kurang relevan, dan rendahnya motivasi belajar seorang siswa. Permasalahan-permasalahan di atas saling berkaitan dan membentuk suatu sistem yang kompleks. Misalnya, kurangnya kualitas guru berimplikasi terhadap lemahnya semangat belajar siswa.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, sebagian besar menunjukkan bahwa *Self-efficacy* dan *Work Engagement* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian dari Vithayaporn & Ashton (2019) menunjukkan bahwa *Work engagement* adalah faktor yang memberikan efek positif pada individu di lingkungan kerja, yang pada akhirnya berpengaruh pada perilaku inovatif. *Work engagement* di berbagai lapisan dalam sebuah organisasi sudah teridentifikasi menjadi faktor yang berperan kuat dalam mendorong kemampuan organisasi dalam melakukan inovasi (Park et al., 2014). Lebih khususnya, *work engagement* individu berimplikasi secara positif terhadap *innovative work behavior* serta berfungsi sebagai kondisi kognitif-afektif yang

mendorong terciptanya perilaku kerja inovatif. Kazmi et al. (2008) berpendapat bahwa pandangan dan karakteristik individu yang beragam menghasilkan variasi dalam tingkat keterlibatan kerja mereka. Ini tercermin secara tidak langsung dalam hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pekerjaan yang tidak stabil memiliki pengaruh negatif terhadap tingkat *work engagement* (Ouyang, 2009). Disisi lain *self efficacy* pada level optimal memberikan pengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Ketika individu memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuannya, mereka cenderung lebih berani mengambil langkah-langkah baru dan menghadapi risiko dalam lingkungan kerja. Sebaliknya, individu yang merasa kurang yakin dengan kemampuannya cenderung enggan untuk mencoba hal-hal baru dalam pekerjaan mereka. Berbagai studi terdahulu telah membuktikan adanya hubungan positif yang signifikan antara Self-efficacy dan Innovative Work Behavior, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Fan, Hou, & Fan (2011), Hsiao, Chang, Tu, & Chen (2011), dan Momeni, Ebrahimpour, & Ajirloo (2014). Di sisi lain, beberapa studi menghasilkan pandangan yang tidak sejalan. Hasil penelitian Sarmawa dkk. (2017), Salanova & Isabel (2012), dan Putri & Rini (2021) menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*. Temuan tersebut memperlihatkan adanya ketidakkonsistenan temuan dalam studi yang menitikberatkan pada isu ini.

Dengan merujuk pada uraian serta fenomena yang telah dipaparkan, penulis bermaksud untuk meneliti lebih dalam permasalahan tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat disimpulkan bahwa permasalahan utama pada objek penelitian terletak pada perilaku inovatif guru yang masih belum optimal. Atas dasar hal tersebut, penulis terdorong untuk melakukan penelitian mengenai perilaku inovatif pada guru sekolah menengah atas dengan judul "*Model Peningkatan Innovative Work Behavior melalui Self Efficacy dan Work Engagement*".

1.2 Rumusan Masalah

Dengan merujuk pada latar belakang yang telah dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "*bagaimana cara meningkatkan Innovative Work Behavior*". Kemudian research question sebagai berikut :

1. Bagaimana *self efficacy* mempengaruhi peningkatan *innovative work behavior*?
2. Bagaimana *work engagement* mempengaruhi peningkatan *innovative work behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis *self efficacy* mempengaruhi peningkatan *innovative work behavior*?
2. Mendeskripsikan dan menganalisis *work engagement* mempengaruhi peningkatan *innovative work behavior*?

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat akademis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan *innovative work behavior*

- b. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi, saran, serta bahan pertimbangan yang bermanfaat dalam menentukan kebijakan guna mendorong *peningkatan innovative work behavior* melalui *self efficacy* dan *work engagement*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Innovative Work Behavior*

Menurut Yuan & Woodman (2010) *Innovative work* merupakan perilaku seseorang yang aktif dalam menciptakan, mengembangkan, serta menerapkan gagasan baru dalam konteks pekerjaan mereka. Ini melibatkan upaya sadar untuk memperkenalkan perubahan dan kemajuan dalam organisasi melalui pengembangan produk, teknologi, pendekatan kerja yang menekankan pada efektivitas hasil serta efisiensi penggunaan sumber daya organisasi (De Jong & Den Hartog, 2007). Menurut Thurlings et al. (2015) *Innovative work behavior* mencakup berbagai aspek, termasuk menciptakan rutinitas baru, menyederhanakan proses kerja, mengadopsi alat kerja baru, meningkatkan kerjasama internal dan eksternal, serta berkontribusi pada perbaikan dan perkembangan organisasi secara keseluruhan. Sedangkan menurut Scott & Bruce (2013) mengungkapkan bahwa *innovative work behavior* merupakan proses penggabungan dari berbagai kegiatan perilaku individu mulai dari menghasilkan ide akibat dari beberapa faktor sosial, mencari dukungan untuk ide, dan tahap akhir adalah merealisasikan ide dalam bentuk sebuah produk maupun layanan. Dari berbagai definisi yang telah dikemukakan, dapat ditarik kesimpulan bahwa *innovative work behavior* merupakan perilaku individu dalam sebuah organisasi dalam mendorong kreativitas, menghasilkan ide-ide baru, serta berkontribusi pada pengembangan dan implementasi solusi inovatif.

2.1.1 Indikator *Innovative Work Behavior*

De Jong & Hartog (2010) mengemukakan bahwa terdapat empat indikator yang membentuk *Innovative Work Behavior*, yaitu :

- 1) *Idea exploration* (eksplorasi ide):

Tahap eksplorasi ide melibatkan pengidentifikasian dan pemahaman terhadap tantangan atau peluang yang ada dalam lingkungan kerja. Guru perlu melakukan observasi, berinteraksi dengan sesama guru, atau mengumpulkan informasi melalui riset untuk memahami masalah atau peluang yang mungkin perlu dipecahkan atau dimanfaatkan. Proses ini membantu guru mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang konteks pembelajaran mereka dan mengidentifikasi bidang di mana ide-ide baru bisa diterapkan.

2) *Idea generation* (pembuatan ide):

Setelah melalui tahap eksplorasi ide, guru dapat mengembangkan gagasan-gagasan baru yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja, efisiensi, atau inovasi di lingkungan sekolah. Pada tahap ini, guru dapat menerapkan pendekatan kreatif seperti sesi brainstorming, diskusi kelompok, atau pemanfaatan metode lainnya untuk menghasilkan ide-ide kreatif. Ide-ide tersebut perlu relevan dengan tantangan atau peluang yang sebelumnya telah diidentifikasi dan mampu memberikan manfaat bagi sekolah.

3) *Idea championing* (pendukung ide):

Tahap pendukung ide melibatkan kemampuan guru untuk mendorong dan memperjuangkan ide-ide yang dihasilkan agar diterima dan didukung oleh rekan kerja, manajemen, atau pihak-pihak lain dalam sekolah. Guru perlu menjadi "champion" atau pendukung ide tersebut dengan menyampaikan argumen yang kuat, membuat presentasi yang persuasif, atau membangun kolaborasi dengan individu yang memiliki pandangan serupa.

4) *Idea implementation* (implementasi ide):

Setelah ide-ide diterima dan didukung, tahap implementasi ide melibatkan transformasi ide menjadi tindakan nyata dalam lingkungan kerja. Guru perlu merencanakan langkah-langkah yang diperlukan, mengalokasikan sumber daya yang diperlukan, dan melibatkan tim atau pihak terkait lainnya untuk mewujudkan ide-ide tersebut. Proses implementasi juga melibatkan

pemantauan, evaluasi, dan penyesuaian jika diperlukan untuk memastikan keberhasilan implementasi ide.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Innovative Work Behavior*

Yuan & Woodman (2010) menyatakan bahwa terdapat sejumlah aspek yang berperan dalam memengaruhi *Innovative Work Behavior*, di antaranya:

- 1) Lingkungan organisasi yang kondusif terhadap inovasi: suasana kerja yang memberikan dorongan serta dukungan pada proses inovasi akan memotivasi guru untuk menampilkan perilaku inovatif. Faktor-faktor seperti budaya kerja yang memberi ruang bagi terciptanya ide-ide kreatif, dukungan yang diberikan oleh manajemen, kebebasan untuk eksperimen, dan penghargaan terhadap inovasi akan memainkan peran dalam memotivasi para guru untuk mencoba hal-hal baru.
- 2) Kepemimpinan yang mendorong inovasi: peran pemimpin sangat penting dalam mendorong *Innovative work behavior*. Gaya kepemimpinan yang mendukung, memberikan kebebasan kepada guru untuk berinovasi, memberikan umpan balik konstruktif, dan memberikan inspirasi akan memotivasi guru untuk berperilaku inovatif. Pemimpin yang memberikan teladan inovatif juga dapat memengaruhi guru untuk mengadopsi perilaku serupa.
- 3) Stimulasi kognitif. Aspek-aspek yang memicu pemikiran guru, seperti tugas-tugas yang menantang, peluang untuk meningkatkan dan memperoleh keterampilan baru, serta komunikasi dengan rekan-rekan yang memiliki latar belakang berbeda, memiliki dampak pada perilaku kerja inovatif. Tekanan yang mengatur dan mendorong penyelesaian masalah secara kreatif juga dapat membangkitkan dorongan inovatif.
- 4) Partisipasi dan keterlibatan guru: saat guru merasa terlibat dalam pengambilan keputusan dan proses transformasi organisasi, mereka memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk menampilkan perilaku

kerja inovatif. Memberikan peluang kepada guru untuk berkontribusi, menyampaikan gagasan, dan terlibat dalam proyek-proyek inovatif akan memupuk semangat serta rasa memiliki terhadap inovasi.

- 5) *Rewards* dan penghargaan: memberikan apresiasi serta penghargaan terhadap perilaku kerja inovatif menjadi elemen yang signifikan dalam mendorong semangat guru untuk berinovasi. Sistem penghargaan yang jujur dan terbuka, pemberian penghormatan atas upaya inovatif, dan pengakuan terhadap sumbangan inovatif akan memberikan insentif positif bagi guru untuk terus melanjutkan perilaku kerja inovatif mereka.
- 6) Ketersediaan sumber daya: adanya sumber daya seperti dana, teknologi, fasilitas, dan tim pendukung yang memadai juga berperan dalam memengaruhi perilaku kerja inovatif. Apabila guru memperoleh ketersediaan sumber daya yang memadai untuk mengimplementasikan ide-ide inovatif mereka, kemungkinan mereka akan lebih mungkin untuk mewujudkan tindakan-tindakan inovatif.

2.2 Self Efficacy

Menurut Bandura (1997) *self efficacy* diartikan sebagai kepercayaan individu terhadap kapasitas dirinya dalam mengorganisasi serta menjalankan berbagai tindakan yang dibutuhkan untuk menuntaskan suatu tugas atau tantangan tertentu. Pritchard & Cummings (1996), mendefinisikannya sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menciptakan serta mengimplementasikan gagasan-gagasan segar yang memberikan nilai tambah bagi organisasi. Chen (1997) memperluas definisi ini dengan mengemukakan bahwa *self efficacy* mencakup pemahaman diri seseorang mengenai kapasitas dirinya dalam berinovasi, terlepas dari hambatan atau kesulitan yang mungkin dihadapi. Kurland & Zhu (1999) menambahkan bahwa self-efficacy juga mencakup keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menghasilkan ide-ide baru yang kreatif dan menyelesaikan

masalah secara inovatif. Jiao (2005) menekankan bahwa self-efficacy bukan hanya tentang keyakinan individu untuk berhasil, tetapi juga tentang keyakinan mereka untuk berinovasi secara sukses, meskipun ada risiko kegagalan. Berdasarkan berbagai definisi, *self efficacy* dapat disimpulkan sebagai kepercayaan individu terhadap kapasitas dirinya dalam merancang serta menjalankan tindakan yang diperlukan guna memperoleh hasil yang diharapkan, meskipun dihadapkan pada berbagai rintangan.

2.2.1 Indikator Self Efficacy

Bandura (1997) mengemukakan ada 3 indikator yang menjelaskan *self efficacy* di antaranya:

1. *Level* (Tingkat): Ini mengukur seberapa kuat keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas tertentu dalam waktu tertentu. Hal ini menggambarkan seberapa kuat keyakinan individu terhadap keterampilan mereka dalam situasi khusus.
2. *Strength* (kekuatan): Ini mengukur seberapa stabil keyakinan individu dihadapkan pada rintangan atau kegagalan. Individu dengan ketahanan keyakinan yang tinggi akan tetap percaya diri meskipun mengalami kesulitan, sementara mereka yang rendah akan mudah putus asa.
3. *Generalization* (generalisasi): Ini mengukur seberapa luas penerapan keyakinan individu dalam berbagai situasi. Individu dengan generalisasi keyakinan yang tinggi percaya bahwa kemampuan mereka dapat diterapkan dalam berbagai situasi yang berbeda, sementara mereka yang rendah hanya percaya diri dalam situasi yang sangat spesifik

2.3 Work Engagement

Menurut Robbins & Judge (2017) keterlibatan kerja merupakan sikap psikologis individu terhadap pekerjaannya, melibatkan dukungan terhadap tugas-tugas pekerjaan dan pemahaman akan pentingnya pencapaian kinerja optimal sebagai penghargaan terhadap diri sendiri.. Kanungo (1982) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai keadaan mental di mana individu merasa terhubung

secara psikologis dengan pekerjaannya. Ini melibatkan keyakinan kognitif individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Wellins & Concelman (2005), keterikatan kerja merujuk pada energi pendorong yang menginspirasi individu agar mampu mengoptimalkan kinerja mereka hingga mencapai level lebih baik. Kekuatan tersebut termanifestasi dalam bentuk Dedikasi kepada organisasi, ikatan kuat dengan pekerjaan, serta kebanggaan dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Selain itu, *Work engagement* juga melibatkan peningkatan upaya yang dilakukan oleh individu, baik dalam hal waktu maupun energi yang diberikan (Lodahl & Kejnar, 1965). Hal ini juga tercermin dalam semangat dan ketertarikan yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan serta komitmen yang kuat terhadap penyelesaian pekerjaan dengan baik (Bakker & Leiter, 2010). Albert (2010) mengartikan *Work engagement* sebagai tingkat motivasi individu dalam memberikan kontribusi yang berdampak pada keberhasilan organisasi. Selain itu, *Work engagement* juga melibatkan kesiapan individu dalam mengambil keputusan secara mandiri dan menggunakan kebebasan yang diberikan dalam melaksanakan tugas-tugas utama yang memberikan sumbangan bagi kesuksesan organisasi (Diefendorff et al., 2021). Dari penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan jika *Work engagement* adalah tingkat keseriusan, keterikatan, dan keterlibatan individu terhadap pekerjaannya yang mencakup perasaan positif, komitmen, dan fokus yang kuat.

2.3.1 Indikator *Work Engagement*

Schaufeli & Bakker (2004) mengemukakan bahwa *Work engagement* memiliki 3 indikator yaitu :

1. *Vigor*: mengacu pada kapasitas energi fisik dan ketajaman kognitif yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugas. Seseorang yang menunjukkan vigor kuat cenderung bertenaga, berenergi, serta memiliki semangat tinggi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.
2. *Dedication*: mengacu pada tingkat keterikatan emosional dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan. Individu dengan dedication yang tinggi merasa terikat secara emosional dengan pekerjaan mereka, memiliki rasa

tanggung jawab terhadap hasil kerja, dan menunjukkan komitmen yang tinggi untuk mencapai keberhasilan.

3. *Absorption*: kemampuan individu untuk sepenuhnya terlibat dan terfokus dalam pekerjaan. Orang yang memiliki *absorption* yang tinggi cenderung tenggelam dalam tugas-tugas pekerjaan mereka, memiliki konsentrasi yang tinggi, dan merasa terpenuhi dan tenggelam dalam waktu ketika mereka terlibat dalam pekerjaan.

2.4 Pengaruh antar Variabel

2.4.1 *Self Efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior*

Self efficacy menunjukkan pengaruh positif terhadap tingkat kreativitas di lingkungan kerja, seperti yang ditemukan oleh Tierney & Farmer (2011). Orang yang memiliki tingkat *self efficacy* tinggi biasanya lebih terdorong untuk menunjukkan *innovative work behavior*, disebabkan mereka percaya terhadap kapasitas diri mereka dalam menciptakan gagasan baru dan mengaplikasikannya dalam lingkungan kerja (Jiang & Gu, 2017). Selain itu, hasil penelitian oleh Klaijnsen, Vermeulen & Martens (2017) menyimpulkan bahwa guru yang merasakan dukungan yang memadai terhadap kebutuhan psikologis dasar biasanya menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang lebih besar dalam kapasitasnya untuk menghadapi dinamika dan tantangan secara efektif selama menjalankan tugas. Studi yang dilakukan oleh Hsiao, Chang, Tu, & Chen (2011) menunjukkan bahwa *self efficacy* secara signifikan memengaruhi *innovative work behavior* dalam pekerjaan, khususnya dalam konteks profesi guru. Hal tersebut mengungkapkan jika guru-guru dengan *self efficacy* yang lebih besar pada umumnya lebih mengadopsi strategi yang mampu secara efektif dalam meningkatkan mutu pengajaran. Dengan demikian, mereka lebih mungkin untuk melakukan inovasi dalam pekerjaan mereka melalui pendekatan yang lebih optimal dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Temuan ini juga mendapatkan dukungan dari penelitian-penelitian lain yang berfokus pada hubungan antara efikasi diri dan perilaku kerja

inovatif (Annida & Harsanti, 2019; Choi & Min, 2020; Momeni, Ebrahimpour & Ajirloo, 2014). Studi-studi ini juga menemukan bahwa efikasi diri individu berperan dalam mempengaruhi tingkat *innovative work behavior*. Oleh karena itu, secara kolektif temuan-temuan ini menggarisbawahi pentingnya efikasi diri dalam mendorong perilaku inovatif di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Self-efficacy secara positif dan signifikan memengaruhi innovative work behavior.

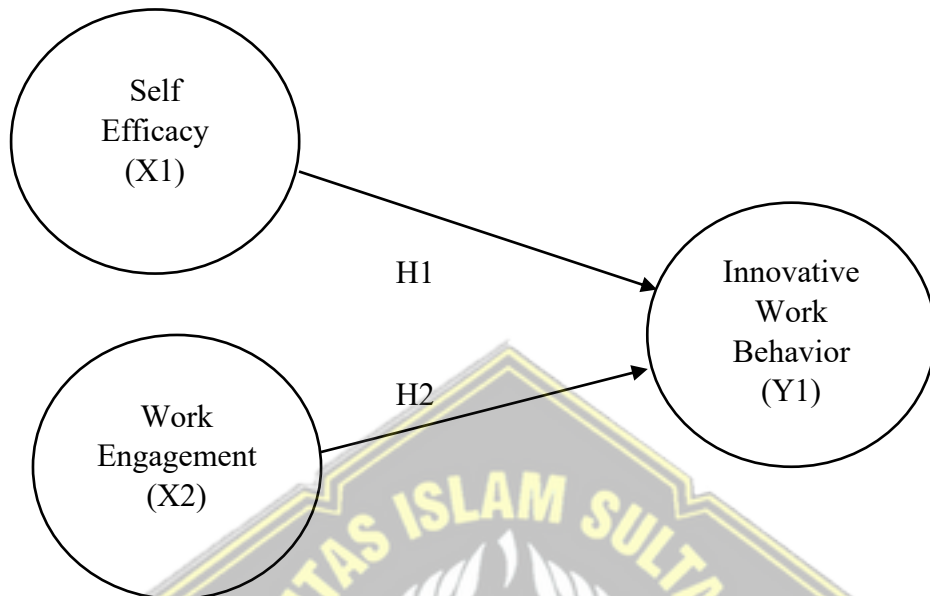
2.4.2 Work Engagement terhadap Innovative Work Behavior

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari *Work engagement* pada perilaku kerja inovatif (Arifin et al., 2021). Svensson et al. (2021) menekankan bahwa keterlibatan kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap *Innovative work behavior*. Studi oleh Al-Ajlouni (2021) menemukan bahwa guru yang lebih terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung menunjukkan *Innovative work behavior*. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Gemeda dan Lee (2020), yang mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja memberikan pengaruh positif pada kinerja tugas serta perilaku kerja inovatif.

Selain itu, beberapa temuan lain juga mengungkapkan hubungan keterlibatan kerja dengan perilaku kerja inovatif dalam pekerjaan. Agarwal (2014) menyebutkan jika *Work engagement* memberikan dampak positif pada *innovative work behavior*. Begitu pula, Jung & Yoon (2018) mengungkapkan jika keterlibatan kerja dapat memberikan pengaruh positif pada *innovative work behavior*. Berdasarkan temuan-temuan yang telah dikemukakan diatas, layak untuk diajukan hipotesis penelitian yang dijabarkan berikut ini:

H2 : Work engagement secara positif dan signifikan memengaruhi innovative work behavior

2.5 Model Empirik



Gambar 2. 1 Gambar kerangka penelitian

Peningkatan Innovative Work Behavior dipengaruhi oleh Self Efficacy dan Work Engagement

Berdasarkan tinjauan literatur, kerangka empiris penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 2.1, yang menggambarkan bahwa peningkatan *Innovative Work Behavior* dipengaruhi oleh *Self-efficacy* dan *Work Engagement*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian penjelasan merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antarvariabel, atau untuk memahami bagaimana satu variabel memberikan pengaruh terhadap variabel lain (Umar, 1993). Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi *Self-Efficacy*, *Work Engagement*, dan *Innovative Work Behavior*.

3.2 Variabel dan Indikator

Menurut Sugiono (2009) Pengertian operasional merupakan penjelasan mengenai batasan pengertian suatu variabel dalam penelitian serta mencerminkan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Dalam penelitian ini, variabel dan indikator yang digunakan berfokus pada model peningkatan *Innovative Work Behavior* melalui *Self-Efficacy* dan *Work Engagement*.

Tabel 3. 1 Variabel Dan Indikator Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1.	<i>Self efficacy</i> kepercayaan individu terhadap kapasitas dirinya dalam merancang serta menjalankan tindakan yang diperlukan guna memperoleh hasil yang diharapkan, meskipun dihadapkan pada berbagai rintangan.	1. <i>Level</i> 2. <i>Strength</i> 3. <i>Generalization</i>	Bandura (1997)

2.	<i>Work engagement</i> tingkat keseriusan, keterikatan, dan keterlibatan individu terhadap pekerjaannya yang mencakup perasaan positif, komitmen, dan fokus yang kuat.	1. <i>Vigor</i> 2. <i>Dedication</i> 3. <i>Absorption</i>	Schaufeli & bakker (2004)
3.	<i>Innovative work behavior</i> perilaku individu dalam sebuah organisasi dalam mendorong kreativitas, menghasilkan ide-ide baru, serta berkontribusi pada pengembangan dan implementasi solusi inovatif	1. <i>Idea exploration</i> , 2. <i>Idea generation</i> , 3. <i>Idea championing</i> , 4. <i>Idea implementation</i> .	De jong dan hartog (2010)

3.3 Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer merujuk pada informasi yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian (Sugiyono, 2013). Data primer diperoleh langsung dari sumbernya, dikumpulkan secara khusus, dan relevan dengan permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Sumber data primer penelitian berisi tanggapan responden mengenai variabel yang dianalisis, meliputi *Self Efficacy*, *Work Engagement*, dan *Innovative Work Behavior*.

Data sekunder merupakan informasi yang didapat dari pihak lain, yang mencakup jumlah guru, data responden, serta berbagai referensi yang relevan dengan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

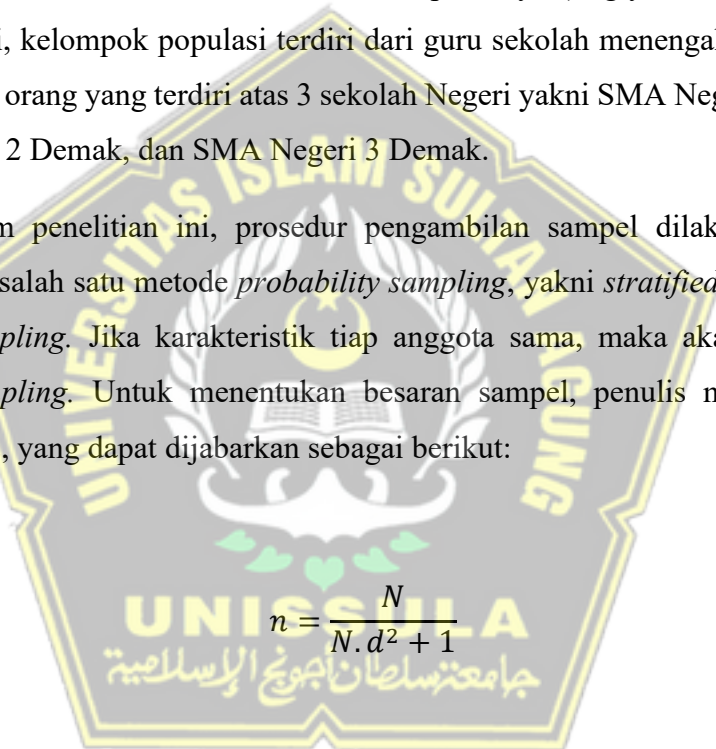
Penelitian ini memanfaatkan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Menurut Sugiyono (2013) kuesioner merupakan prosedur pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada partisipan agar dijawab.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Kuesioner ini menggunakan skala Likert 5 point, dengan pilihan jawaban mulai dari Sangat Tidak Setuju (skor 1) hingga Sangat Setuju (skor 5), guna menilai sejauh mana responden menyetujui setiap pernyataan.

3.5 Responden

Populasi merujuk pada cakupan generalisasi yang mencakup unit-unit penelitian yang memiliki sifat dan ciri khas tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, kelompok populasi terdiri dari guru sekolah menengah atas dengan populasi 209 orang yang terdiri atas 3 sekolah Negeri yakni SMA Negeri 1 Demak, SMA Negeri 2 Demak, dan SMA Negeri 3 Demak.

Dalam penelitian ini, prosedur pengambilan sampel dilakukan dengan menerapkan salah satu metode *probability sampling*, yakni *stratified proportional random sampling*. Jika karakteristik tiap anggota sama, maka akan digunakan *random sampling*. Untuk menentukan besaran sampel, penulis memanfaatkan rumus *Slovin*, yang dapat dijabarkan sebagai berikut:



$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan :

N = jumlah sampel

N = jumlah populasi

D2 = tingkat kesalahan (5%)

A = 0,05

$$n = \frac{209}{209 \cdot (0,05^2) + 1} = 138$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini mencapai 138 guru sekolah menengah atas.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

A. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2013) uji validitas merupakan prosedur statistik yang bertujuan menilai sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur variabel atau konsep yang seharusnya diukur. Alat pengukuran dalam konteks penelitian ini mencakup tes, kuesioner, skala, serta instrumen pengukuran tambahan yang sesuai. Uji validitas dilakukan guna memastikan bahwa setiap instrumen yang digunakan secara tepat mengukur aspek yang dimaksud dalam penelitian. Dengan kata lain, validitas merujuk pada tingkat ketepatan suatu instrumen dalam mengukur konstruk atau variabel yang seharusnya diukur. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi menggunakan koefisien korelasi *product moment*. Setiap skor ordinal dari item pertanyaan yang diuji validitasnya dikaitkan dengan skor ordinal total dari seluruh item. Apabila koefisien korelasi menunjukkan nilai positif, item tersebut dianggap valid; sebaliknya, jika koefisien negatif, item dianggap tidak valid dan akan diganti atau dikeluarkan dari kuesioner. Rumus korelasi product moment dijelaskan sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber : Sugiyono (2013)

Keterangan:

R hitung = koefisien korelasi

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

N = banyak responden

b. uji reliabilitas

Suharsimi Arikunto (2010), menyatakan bahwa reliabilitas berkaitan dengan kemampuan instrumen untuk menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya. Dengan demikian, Reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen layak digunakan karena menghasilkan data yang konsisten, dengan tujuan memastikan keandalan pengukuran dalam penelitian. Dalam mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha (α), terutama untuk kuesioner atau angket yang memiliki skor yang merupakan rentangan antara 1 hingga 5, kita dapat menggunakan metode perhitungan reliabilitas dengan memanfaatkan keseluruhan item. Perhitungan ini bertujuan untuk menilai sejauh mana setiap item dalam instrumen dapat dikategorikan sebagai reliabel. Untuk menghitung reliabilitas menggunakan rumus alpha (α), kita dapat mengukur konsistensi atau kesamaan jawaban responden terhadap seluruh item dalam instrumen. Apabila koefisien alpha berada di atas 0,6 atau hampir mencapai 1, maka dapat dikatakan bahwa item-item dalam instrumen tersebut dianggap reliabel. Dalam konteks ini, metode perhitungan menggunakan item total berarti menjumlahkan skor dari semua item pada instrumen yang dijawab oleh responden. Kemudian, reliabilitas dapat dihitung dengan memperhitungkan korelasi skor keseluruhan instrumen dengan skor tiap item, sehingga dapat diketahui sejauh mana setiap item konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud. Dengan demikian, jika nilai reliabilitas instrumen diatas dari 0,6 atau mendekati 1, maka dapat dinyatakan bahwa item-item dalam instrumen tersebut dianggap reliabel.

Pengujian keandalan instrumen bagi data interval maupun essay dilakukan menggunakan alpha, dengan formula perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$r_n = \frac{k-1}{k} (1 - \frac{\sum x_i^2}{n \sum x^2})$$

Keterangan :

r_n = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau butir soal

$\Sigma ab2$ = jumlah varians butir

$a12$ = varians total

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Penelitian ini mengevaluasi normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov (K-S), yang termasuk metode statistik non-parametrik. Untuk memastikan normalitas data residual, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) harus lebih dari 0,05. Hipotesis penelitian yang terkait adalah:

- H_0 : Data residual terdistribusi secara normal.
- H_a : Data residual tidak terdistribusi secara normal.

Berdasarkan kriteria tersebut, apabila nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,190, maka hipotesis nol (H_0) diterima. Sebaliknya, jika nilai Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Uji normalitas memperlihatkan Sig. (2-tailed) = 0,200. Setelah disesuaikan untuk uji 1-tailed menjadi 0,10, nilai tersebut masih lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis nol diterima dan data dianggap berdistribusi normal.

2. Uji heteroskedastisitas

Untuk mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas, salah satu metode yang digunakan adalah dengan menganalisis grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (Z_{pred}) dan residualnya (S_{reid}). Apabila pada grafik terlihat pola tertentu, misalnya titik-titik yang tersusun membentuk gelombang, melebar kemudian menyempit, hal ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi. Dengan demikian, analisis plot sebar antara skor perkiraan variabel terikat dengan residual dapat membantu dalam mendeteksi adanya heteroskedastisitas. Jika terdapat pola teratur atau pola yang tidak acak pada grafik tersebut, hal ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila titik-titik tampak tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan

bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi. Referensi yang disebutkan adalah ghozali (2016).

3. Uji multikolinearitas

Dalam pengujian multikolinearitas pada model regresi, salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan memeriksa nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Model regresi dianggap bebas dari multikolinearitas apabila nilai *VIF* kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1.

Hipotesis yang diajukan yaitu:

Ho: tidak terdapat multikolinearitas

Ha: terdapat multikolinearitas

Berdasarkan penjelasan diatas, jika nilai *VIF* kurang dari 10 dan atau *tolerance* lebih besar dari 0,01, maka (H_0) diterima. Sebaliknya, jika nilai *VIF* melebihi 10 dan atau *tolerance* kurang dari 0,01, maka (H_0) ditolak. Dalam kasus ini, nilai *vif* adalah 1,163 (kurang dari 10) dan nilai *tolerance* adalah 0,860 (lebih dari 0,01). Oleh karena itu, kesimpulannya penerimaan H_0 mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami multikolinearitas. Dengan tidak adanya multikolinearitas atau hubungan korelasi antar variabel independen, model regresi ini dianggap tepat dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

3.6.3 Analisis Regresi Berganda

Penulis meninjau keterkaitan antara *Self Efficacy* (X_1) dan *Work Engagement* (X_2) sebagai variabel bebas terhadap *Innovative Work Behavior* (Y_1) sebagai variabel terikat. Model persamaan regresi linier berganda dituliskan sebagai berikut:

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan

Y_1 : *Innovative work behavior*

X_1 : *Self efficacy*

X_2 : *Work engagement*

B_1, b_2 : koefisien regresi

3.6.4 Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Dalam analisis regresi, uji t berfungsi untuk menguji seberapa signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, pengambilan keputusan berdasarkan *ghozali* (sani, 259) dilakukan dengan mengacu pada nilai signifikansi pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

- H_0 : Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak signifikan.
- H_a : Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat signifikan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan merujuk pada nilai probabilitas signifikansi; jika nilai tersebut melebihi 0,05 H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat bukti yang memadai untuk menyatakan adanya hubungan signifikan antara variabel independen dan dependen. Sebaliknya, apabila nilai probabilitas signifikansi kurang dari 0,05 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat signifikan berdasarkan bukti yang tersedia. Berdasarkan kriteria signifikansi 0,05, dapat ditentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji model

Uji F digunakan untuk menilai pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membandingkan F hitung dan F tabel pada $\alpha = 0,05$. Jika F hitung melebihi F tabel, maka H_0 ditolak. Yang mana berarti variabel independen berpengaruh secara signifikan secara bersama-sama.

Artinya:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, variasi model regresi dapat menggambarkan pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap dependen.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, model regresi tidak menjelaskan variasi maupun pengaruh variabel bebas secara menyeluruh

c. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai determinasi berganda digunakan untuk menilai tingkat seberapa besar variabilitas variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti. Nilai R^2 yang diperoleh dari perhitungan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Apabila nilai R^2 meningkat dan mendekati angka 1, hal ini menunjukkan jika sumbangan dari variabel independen ke variasi variabel dependen semakin besar.

Disisi lain, jika nilai R^2 kecil dan mendekati nol, sumbangan variabel independen terhadap variasi variabel dependen terbatas, yang mengindikasikan lemahnya model regresi dalam menjelaskan data. Secara umum, koefisien determinasi berganda r^2 memiliki rentang antara 0 dan 1, atau $0 \leq r^2 \leq 1$.

Dengan menggunakan nilai R^2 memungkinkan penilaian efektivitas model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen berdasarkan kontribusi variabel independen; semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar kemampuan model dalam menggambarkan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Dalam studi ini, penulis melakukan penelitian dengan jumlah 138 responden adalah guru. Setiap partisipan menunjukkan perbedaan latar belakang, oleh karena itu penulis mengelompokkan mereka berdasarkan atribut tertentu. Atribut yang dijadikan acuan dalam penelitian ini mencakup gender, rentang usia, jenjang pendidikan, dan lama bekerja. Di bawah ini disajikan hasil pengelompokan partisipan berdasarkan kuesioner yang telah didistribusikan.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pengolahan data dari angket yang dibagikan kepada 138 partisipan menunjukkan bahwa responden terbagi menjadi dua kelompok berdasarkan gender, yakni laki-laki dan perempuan. Rincian perbandingan jumlah responden menurut gender disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	63	44,4	44,4	50,6
	PEREMPUAN	75	55,6	55,6	100,0
	Total	138	100,0	100,0	

Sumber : hasil Output, 2025

Pada tabel 4.1 disimpulkan jika partisipan berjumlah sebanyak 138 guru, berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 75 responden berdasarkan proporsi 55,6% dengan laki-laki sebanyak 63 responden dengan proporsi 44,4%.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Mengacu pada hasil analisis data dari kuesioner yang diisi oleh 138 partisipan, karakteristik responden bisa dikelompokkan menurut jenjang pendidikan terakhir. Tingkat pendidikan responden terdiri dari Sarjana (S1), Pasca sarjana (S2), dan Doktor (S3). Informasi mengenai distribusi tingkat pendidikan responden disajikan pada diagram berikut

Tabel 4. 2 Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SARJANA (S1)	107	77,6	77,6	77,6
	PASCA SARJANA (S2)	20	14,5	14,5	14,5
	DOCTOR (S3)	11	7,9	7,9	100,0

	Total	138	100,0	100,0	
--	-------	-----	-------	-------	--

Sumber: hasil Output, 2025

Dari Tabel 4.2 terlihat jika responden yang bekerja berdasarkan tingkat pendidikan, pendidikan Sarjana berjumlah 107 responden dengan persentase 77,6%, Pasca Sarjana berjumlah 20 responden dengan persentase 14,5% dan pendidikan Doktor berjumlah 11 responden dengan persentase 7,9%.

4.1.1.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Status

Mengacu pada hasil analisis data dari kuesioner yang diisi oleh 138 partisipan, dikarakteristikan menurut status pernikahan mereka, yaitu menikah dan belum menikah. Pengelompokan ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran karakteristik demografis responden yang dapat memengaruhi persepsi maupun tanggapan mereka terhadap variabel yang diteliti. Informasi lebih rinci mengenai distribusi responden menurut status pernikahan disajikan pada tabel berikut

Tabel 4. 3 Diagram Tingkat Pendidikan

		Status			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BELUM MENIKAH	47	34,1	34,1	34,1
	MENIKAH	91	65,9	65,9	100,0
	Total	138	100,0	100,0	

Sumber: hasil Output, 2025

Dari Tabel 4.3 terlihat jika responden yang bekerja berdasarkan status menikah 91 dengan persentase 65,9% dan yang belum menikah sebanyak 47

dengan persentase 34,1%

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Mengacu pada hasil pengolahan data pada kuesioner yang telah disebarkan kepada 138 responden, karakteristik responden dapat dikelompokkan menurut bekerja responden disajikan dalam diagram berikut

Tabel 4. 4 Lama bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 TAHUN	57	41,3	41,3	41,3
	>5 TAHUN	81	58,7	58,7	100,0
	Total	138	100,0	100,0	

Sumber: hasil Output, 2025

Berdasarkan diagram 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang bekerja berdasarkan Lama bekerja berdasarkan tabel di atas <5 tahun sebanyak 57 dengan persentase 41,3% dan >5 tahun sebanyak 81 dengan persentase 58,7%

4.1.2 Deskripsi Tanggapan Responden

4.1.2.1 Tanggapan Responden Innovative work behavior (Y)

Untuk mengetahui Innovative work behavior, maka diajukan 4 pernyataan kepada 138 orang responden dan diperoleh jawaban yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Variabel Innovative work behavior (Y)

Indikator	Indeks										Rata-rata
	S		S		R		TS		STS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Idea exploration (eksplorasi ide):	7	5,1	2	1,4	20	14,5	60	43,5	49	35,3	4,03
Idea generation (pembuatan ide)	5	3,6	6	4,3	20	14,5	65	47,1	42	30,4	3,96
Idea championing (pendukung ide)	2	1,4	3	2,2	22	15,9	63	45,7	48	34,8	4.10
Idea implementation (implementasi ide):	0	0	9	6,5	18	13,0	69	50,0	42	30,4	4.04
Nilai rata-rata											4,03

Sumber : data diolah, 2025

Mengacu pada Tabel 4.5, diperoleh rata-rata skor jawaban responden sebesar 4,03, masuk ke dalam kategori tinggi. Hal tersebut mengindikasikan jika mayoritas responden menilai secara baik terhadap *innovative work behavior* di sekolah. Dengan kata lain, para guru di sekolah dinilai telah menunjukkan perilaku yang mendukung terciptanya inovasi dalam pekerjaan mereka. Temuan ini menegaskan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan aspek penting yang sangat dibutuhkan dalam institusi pendidikan seperti sekolah, guna menghadapi berbagai tantangan, meningkatkan mutu layanan, serta menciptakan solusi kreatif dalam menyelesaikan permasalahan kerja.

Selanjutnya, Indikator yang memperoleh rata-rata skor tertinggi adalah *Idea Championing* (pendukung ide), yakni dengan skor sebesar 4,10. Skor ini mengindikasikan bahwa para responden merasa adanya dorongan kuat dan dukungan nyata terhadap ide-ide baru yang dikemukakan di lingkungan sekolah. Dukungan terhadap ide sangat penting, karena dengan adanya penerimaan dan

pembelaan terhadap ide-ide yang muncul, pegawai akan merasa dihargai dan termotivasi untuk lebih berkontribusi secara aktif dalam pengembangan pekerjaan. Kondisi ini menjadi dasar penting bagi sekolah dalam menciptakan budaya kerja yang inovatif, di mana setiap individu merasa aman dan termotivasi untuk menyuarakan gagasan tanpa rasa takut ditolak. Dukungan semacam ini dapat mendorong peningkatan kinerja individu maupun kinerja kolektif institusi secara keseluruhan.

Namun demikian, perlu juga diperhatikan bahwa indikator dengan nilai terendah ditemukan pada indikator *Idea Generation* (pembuatan ide) dengan skor rata-rata sebesar 3,96. Meskipun skor ini masih tergolong tinggi, namun berada di bawah nilai indikator lainnya. Hal tersebut dapat diartikan bahwa masih terdapat tantangan dalam hal penciptaan ide-ide baru di lingkungan kerja sekolah. Rendahnya skor ini mengindikasikan bahwa tidak semua pegawai secara aktif menghasilkan ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas atau dalam melakukan perbaikan terhadap sistem yang ada. Dengan demikian, manajemen sekolah sebaiknya melakukan langkah-langkah untuk lebih mengarahkan, membimbing, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam menumbuhkan kemampuan berpikir kreatif dan inovatif di kalangan pegawai. Pemberian ruang dan waktu untuk berdiskusi, pelatihan inovasi, serta reward atas ide-ide yang implementatif dapat menjadi langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan aspek ini.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sekolah telah menunjukkan kinerja yang baik dalam mendukung dan menerapkan ide-ide

inovatif, masih diperlukan penguatan dalam hal kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru secara mandiri. Dengan perbaikan pada aspek ini, diharapkan perilaku kerja inovatif di lingkungan sekolah dapat semakin optimal dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

4.1.2.2 Tanggapan Responden Self Efficacy (X1)

Untuk mengetahui Self efficacy, maka diajukan 3 pernyataan kepada 138 orang responden dan diperoleh jawaban yang dipaparkan sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Innovative work behavior (X1)

Indikator	Indeks										Rata-rata
	SS		S		R		TS		STS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Level (Tingkat)	5	3,6	3	2,2	14	10,1	68	49,3	48	34,8	4,09
Strength (kekuatan)	5	3,6	3	2,2	15	10,9	59	42,8	56	40,6	4,14
Generalization (generalisasi)	2	1,4	4	2,9	20	14,5	61	44,2	51	37,0	4.12
Nilai rata-rata											4,12

Sumber : data diolah, 2025

Mengacu pada pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 4.6, diperoleh rata-rata nilai skor jawaban partisipan sebesar 4,12, tergolong dalam kategori tinggi. Hal tersebut memperlihatkan jika gambaran umum para partisipan telah menilai secara baik pada variabel-variabel yang diukur dalam penelitian. Skor rata-rata yang tinggi ini mencerminkan adanya persepsi yang kuat dan positif dari responden terhadap aspek-aspek yang diteliti, yang dalam konteks ini berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi suatu kondisi atau kinerja tertentu dalam organisasi atau institusi, misalnya dalam lingkungan sekolah, perusahaan, atau lembaga lainnya.

Dalam temuan ini, variabel dengan skor rata-rata tertinggi adalah *Strength* (kekuatan), yaitu sebesar 4,14. Skor ini mengindikasikan bahwa responden menilai bahwa aspek kekuatan atau potensi positif dalam organisasi atau individu berada pada tingkat yang sangat baik. *Strength* dalam konteks ini dapat diartikan sebagai kapasitas, kemampuan, atau keunggulan yang dimiliki oleh individu atau organisasi untuk menjalankan tugas dan mencapai tujuan. Kekuatan bisa mencakup kemampuan kerja, pengetahuan, keahlian, komitmen, dan karakter positif lainnya. Skor tinggi pada variabel ini menandakan bahwa para responden merasa yakin terhadap kekuatan yang mereka miliki maupun yang dimiliki oleh organisasi. Hal ini tentunya merupakan aset penting karena dapat mendorong peningkatan kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, serta mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Sebaliknya, variabel dengan skor rata-rata terendah adalah *Level* (tingkat), yaitu sebesar 4,09. Walaupun masih tergolong tinggi, namun skor ini relatif lebih rendah dibandingkan variabel lainnya. Variabel *Level* dalam hal ini dapat dimaknai sebagai tingkatan atau posisi ketercapaian atas suatu kondisi, seperti sejauh mana pegawai atau institusi telah berada dalam jalur yang tepat menuju perbaikan atau target yang diharapkan. Nilai yang sedikit lebih rendah pada indikator ini memberikan sinyal bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam hal pencapaian level tertentu. Bisa jadi, responden merasa bahwa meskipun kekuatan sudah dimiliki, namun tingkat implementasi atau hasil dari kekuatan tersebut belum sepenuhnya optimal. Dengan kata lain, potensi sudah ada, namun pemanfaatan atau pencapaiannya masih perlu ditingkatkan agar selaras dengan tujuan jangka panjang

Perbedaan skor antara *Strength* dan *Level* meskipun tidak terlalu besar, tetap memberikan masukan penting bagi manajemen atau pihak yang berkepentingan. Upaya penguatan harus disertai dengan strategi konkret untuk menaikkan level pencapaian, sehingga tidak hanya berhenti pada pengakuan atas kekuatan yang ada, tetapi juga ditindaklanjuti dengan tindakan nyata untuk mengoptimalkan kekuatan tersebut dalam bentuk pencapaian hasil yang lebih tinggi. Secara keseluruhan, hasil ini memberikan gambaran bahwa organisasi atau institusi telah berada pada jalur yang positif, dengan kekuatan internal yang kuat. Namun, masih dibutuhkan strategi pengembangan dan pengelolaan yang lebih efektif agar level atau tingkat pencapaian yang diharapkan bisa terealisasi secara lebih maksimal.

Untuk mengetahui work engagement, maka diajukan 3 pernyataan kepada 138 orang responden dan diperoleh jawaban yang dipaparkan sebagai berikut.

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden work engagement (X2)

Indikator	Indeks										Rata-rata
	SS		S		R		TS		STS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Vigor	3	2,2	4	2,9	23	16,7	70	50,7	38	27,5	3,99
<i>Dedication:</i>	5	3,6	1	0,7	25	18,1	56	40,6	51	37,0	4,07
<i>Absorption</i>	4	2,9	1	0,7	22	15,9	76	55,1	35	25,4	3,99
Nilai rata-rata											3,99

Sumber : data diolah, 2025

Mengacu pada hasil olah data yang tercantum pada Tabel 4.7, diketahui bahwa rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,99 yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap indikator-indikator yang diukur dalam penelitian ini. Skor ini termasuk dalam kategori tinggi menurut skala Likert lima poin yang digunakan, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum, aspek-aspek yang diteliti telah dinilai secara positif oleh responden. Dalam analisis yang lebih rinci, terlihat bahwa variabel dengan nilai tertinggi ialah *Dedication* (dedikasi) sebesar 4,07. Hal tersebut memperlihatkan jika responden merasakan rasa pengabdian yang tinggi terhadap pekerjaannya. *Dedication* dalam konteks ini mencakup perasaan antusias, bangga, dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas serta memiliki makna pribadi dalam pekerjaan yang dilakukan. Skor yang tinggi pada indikator ini mengindikasikan bahwa pegawai atau individu yang menjadi responden dalam penelitian ini telah menunjukkan komitmen kerja yang kuat, memiliki semangat yang tinggi terhadap peran mereka, serta memandang tanggung jawab mereka sebagai pekerjaan yang bermakna dan signifikan. Dedikasi merupakan aspek penting dalam mendorong kinerja yang konsisten dan berkelanjutan, karena ketika seseorang merasa terikat secara emosional dan moral terhadap pekerjaannya, maka ia akan lebih terdorong untuk memberikan yang terbaik.

Sementara itu, variabel dengan skor rata-rata terendah adalah *Absorption* (keterlibatan penuh) memperoleh nilai sebanyak 3,99. Walaupun masih berada dalam kategori tinggi, skor ini menunjukkan bahwa terdapat tingkat keterlibatan

yang sedikit lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. *Absorption* mencerminkan sejauh mana seseorang benar-benar tenggelam dalam pekerjaannya, kesulitan dalam melepaskan diri dari pekerjaan karena begitu terlibat dan fokus. Skor yang lebih rendah dalam indikator ini bisa menjadi sinyal bahwa meskipun pegawai memiliki dedikasi dan semangat tinggi, mereka belum sepenuhnya mengalami kondisi "flow" atau keterlibatan mendalam dalam pekerjaan mereka. Kondisi ini kemungkinan dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya tingginya beban kerja, lingkungan yang kurang mendukung, serta kurangnya tantangan yang sesuai dengan kompetensi mereka. Perbedaan skor antara *Dedication* dan *Absorption*, meskipun tidak signifikan secara angka, tetap memberikan informasi penting bagi manajemen atau pihak terkait. Tingginya dedikasi perlu diimbangi dengan peningkatan terhadap keterlibatan kerja secara mendalam (*absorption*) agar pegawai tidak hanya bersemangat, tetapi juga mampu bekerja dengan fokus dan merasa menyatu dengan tugas yang mereka lakukan. Strategi peningkatan dapat mencakup penciptaan lingkungan kerja yang lebih mendukung, pemberian tugas yang lebih bermakna dan sesuai dengan minat/keterampilan, serta pengelolaan beban kerja yang efektif. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi work engagement para pegawai atau responden dalam penelitian ini sudah berada dalam kondisi yang baik. Namun, optimalisasi pada aspek *absorption* masih perlu menjadi perhatian, agar tingkat keterlibatan kerja menjadi seimbang antara dedikasi, energi, dan keterpaduan dalam pekerjaan.

4.1.3 Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan studi yang bertujuan untuk mengidentifikasi besaran

dari variabel bebas dan variabel terikat. Dalam pendekatan ini, akan dibahas keterkaitan antara model peningkatan *Innovative Work Behavior* melalui *Self Efficacy* dan *Work Engagement*.

Tabel 4. 8 Data Deskriptif

Statistics				
		Self Efficacy	Work Engagement	Innovative Work Behavior
N	Valid	138	138	138
	Missing	0	0	0
Mean		12.36	12.04	16.14
Std. Deviation		2.148	2.137	2.800
Minimum		3	3	6
Maximum		15	15	20

Statistics

Sumber: hasil Output, 2025

Berdasarkan Tabel 4.8 Statistik Deskriptif, dari 138 responden diperoleh nilai rata-rata variabel (X1) sebesar 12,36 dengan rentang skor antara 3 hingga 15, variabel (X2) memiliki rata-rata 12,04 dengan nilai minimum 3 dan maksimum 15, serta variabel (Y) mencatat rata-rata 16,14 dengan skor terendah 6 dan tertinggi 20.

4.1.4 Uji Instrumen

4.1.4.1 Uji Validitas

Bertujuan menilai pernyataan dalam instrumen survei yang telah disebarkan, untuk menilai kesahihan data yang dikumpulkan . Diukur dengan

membandingkan antara nilai r tabel dengan r hitung dengan tingkat kesalahan (signifikan) % dan tingkat kepercayaan 95%. Dalam penelitian ini untuk mengetahui indeks validitas jawaban responden secara umum analisis korelasi *product moment* menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 20. Validitas dalam penelitian ini diuji menggunakan analisis korelasi *product moment Pearson*. Variabel dianggap valid apabila nilai r hitung positif dan lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Dengan jumlah sampel 138, derajat kebebasan (df) dihitung sebagai $138 - 2 = 136$, sehingga r tabel sebesar 0,1672.

Pada studi ini, instrumen yang akan diuji validitasnya mencakup variabel bebas, yaitu *Innovative work behavior* dengan 3 butir pernyataan, *Self efficacy* dengan 3 butir pernyataan, dan variabel terikat yaitu *Work engagement*, yang juga memiliki 4 butir pernyataan. Hasil validitas dari instrumen penelitian ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Self efficacy (X1)

<i>Self-efficacy</i>	r HITUNG	r TABEL	KETERANGAN
X1.1	0.833	0.1672	VALID
X1.2	0.817	0.1672	VALID
X1.3	0.686	0.1672	VALID

Sumber : data diolah, 2025

Merujuk pada Tabel 4.9, pengujian validitas variabel Self Efficacy menunjukkan bahwa variabel ini memenuhi kriteria valid. Hal ini terlihat pada butir pernyataan X1.1 hingga X1.3 yang memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,1672), sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir tersebut layak digunakan.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Work engagement (X2)

<i>Work engagement</i>	r HITUNG	r TABEL	KETERANGAN
X2.1	0.792	0.1672	VALID
X2.2	0.823	0.1672	VALID
X2.3	0.788	0.1672	VALID

Sumber : data diolah, 2025

Merujuk pada Tabel 4.10, hasil uji validitas variabel Work Engagement menunjukkan bahwa variabel ini valid. Hal ini terlihat pada butir pernyataan X2.1 hingga X2.3 yang memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,1672), sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir tersebut layak digunakan.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Innovative work behavior (Y)

<i>Innovative work behavior</i>	r HITUNG	r TABEL	KETERANGAN
Y 1	0.814	0.1672	VALID
Y 2	0.805	0.1672	VALID
Y 3	0.673	0.1672	VALID
Y 4	0.743	0.1672	VALID

Sumber : data diolah, 2025

Merujuk pada Tabel 4.11, pengujian validitas variabel Innovative Work Behavior menunjukkan bahwa variabel ini valid. Hal ini ditunjukkan oleh butir pernyataan Y1 hingga Y4 yang memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,1672), sehingga butir-butir tersebut dapat dinyatakan layak digunakan.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner pengukuran dapat dipercaya. Instrumen pengukuran akan dianggap andal jika memperoleh koefisien Cronbach's alpha lebih dari 0,6.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Self efficacy

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,679	3

Sumber data: hasil output, 2025

Pada tabel 4.12 hasil menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.679 > 0.6 sehingga instrumen pengukuran dapat dikategorikan reliabel dengan tingkat keandalan yang cukup tinggi.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Work engagement

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,720	3

Sumber data: hasil output, 2025

Pada tabel 4.13 hasil menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.720 > 0.6 sehingga instrumen pengukuran dapat dikategorikan reliabel dengan tingkat keandalan yang cukup tinggi..

Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Innovative work behavior

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,756	4

Sumber: hasil output, 2025

Pada tabel 4.14 hasil uji menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.756 > 0.6 sehingga instrumen pengukuran dapat dikategorikan reliabel dengan tingkat keandalan yang cukup tinggi.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

Pengujian distribusi normal dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, *histogram*, serta *grafik plot probabilitas*. Tujuan dari pengujian distribusi normal ini adalah mengidentifikasi apakah data telah terdistribusi secara normal. Data dikategorikan normal apabila sesuai dengan bentuk distribusi normal.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		138
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61630358
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.058

	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

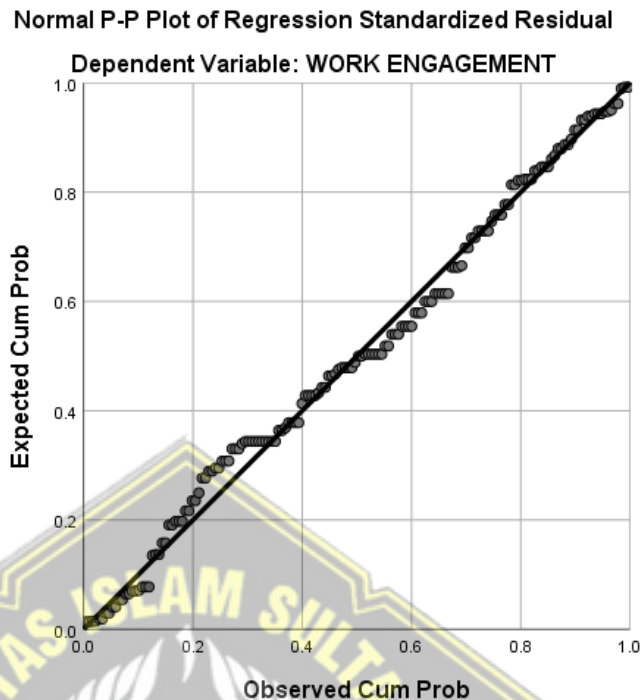
Sumber: hasil output, 2025

erdasarkan informasi pada Tabel 4.15, nilai signifikan yaitu 0.200 berada di atas 0.05. Dengan demikian, data residual menunjukkan distribusi secara teratur. Hasil dari visualisasi melalui grafik *plot Probabilitas Normal* juga mendukung temuan ini.



Sumber: hasil output, 2025

Bilah histogram pada gambar 4.1 dipersepsi sebagai garis berbentuk kurva normal sesuai dengan hasil pengolahan data yang tergambar pada grafik di atas. Temuan ini menunjukkan bahwa distribusi data residual mengikuti pola normal.



Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Sumber: hasil output, 2025

Gambar 4.2 memperlihatkan bahwa sebagian besar titik pada grafik P-P Plot mengikuti garis diagonal, mengindikasikan bahwa data residual terdistribusi normal dan asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

4.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengevaluasi adanya pengaruh hubungan linear yang tinggi antarvariabel bebas. Deteksi multikolinearitas dapat dilakukan dengan menilai nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan tingkat *tolerance*. Nilai *tolerance* berada di atas 0,10, sementara VIF untuk kedua variabel tercatat sebesar 1,565. Karena VIF kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa model substruktur bebas dari indikasi multikolinearitas.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas

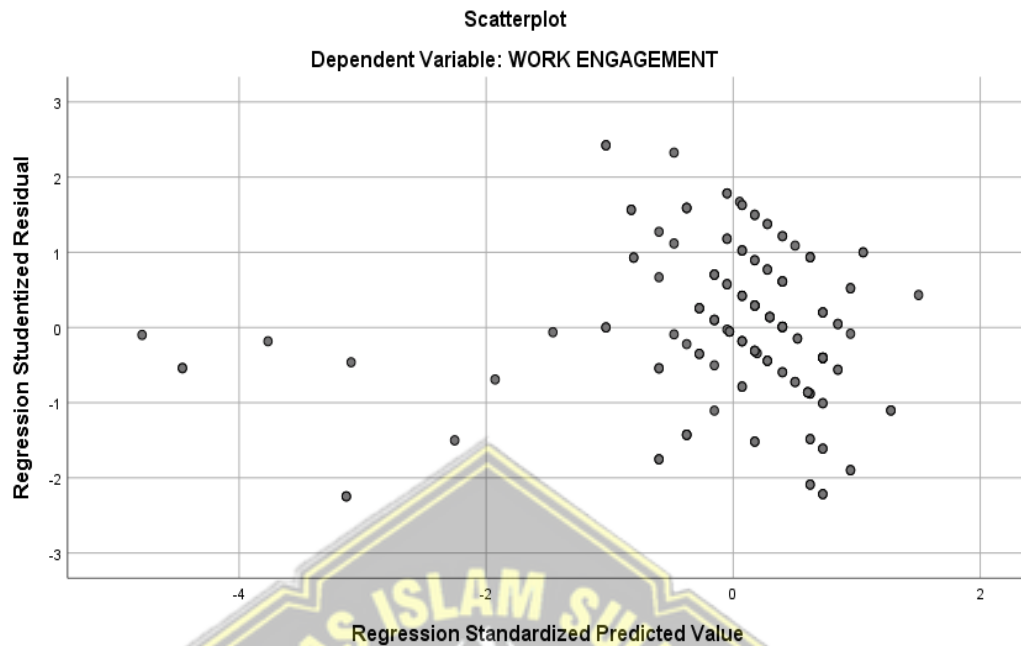
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.601	.897		1.785	.076		
	Self Efficacy	.689	.081	.528	8.498	.000	.639	1.565
	Work Engagemen t	.500	.081	.382	6.143	.000	.639	1.565
a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior								

Sumber: hasil output, 2025

Dalam tabel 4.16, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja masing-masing adalah 0.639. Nilai *tolerance* ini lebih besar dari 0.10, dan nilai *VIF* untuk kedua variabel tersebut adalah 1.565. Dengan nilai *VIF* yang kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas pada model substruktur.

4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menganalisis grafik *scatterplot*. Jika pada grafik tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: hasil output, 2025

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di sekitar angka 0, baik di atas maupun di bawahnya. Titik-titik tersebut tidak menumpuk pada area tertentu dan tidak membentuk pola yang spesifik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga memenuhi kriteria model yang baik dan layak untuk digunakan.

4.1.6 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen, terutama dalam konteks hubungan kausal antara keduanya.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.601	.897		1.785	.076
	Self Efficacy	.689	.081	.528	8.498	.000
	Work Engagement	.500	.081	.382	6.143	.000
a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior						

Sumber: hasil output, 2025

Tabel 4.17 menyajikan nilai koefisien dari penelitian ini yang digunakan untuk merumuskan persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = 0,528 (X1) + 0,382 (X2)$$

Dimana :

$Y = \text{Innovative work behavior}$

$X1 = \text{Self efficacy}$

$X2 = \text{Work engagement,}$

- a) Nilai koefisien regresi untuk variabel X1 tercatat 0,528, yang menandakan *Self Efficacy* berkontribusi secara positif terhadap *Innovative Work Behavior*. Artinya, setiap peningkatan 1 poin pada X1 akan diikuti peningkatan Y sebesar 0,528.

- b) Nilai koefisien regresi untuk variabel X2 tercatat 0.382, menandakan jika *Work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative work behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan 1 point nilai variabel X2 maka akan terjadi pula peningkatan terhadap Y sebesar 0.382.

4.1.7 Uji Korelasi (r)

Uji korelasi ini dilaksanakan dengan bantuan SPSS versi 20, dan dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antarvariabel.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Korelasi (r)

Correlations				
		Self Efficacy	Work Engagement	Innovative Work Behavior
Self Efficacy	Pearson Correlation	1	.601**	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	138	138	138
Work Engagement	Pearson Correlation	.601**	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	138	138	138
Innovative Work Behavior	Pearson Correlation	.757**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	138	138	138
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: hasil output, 2025

Tabel 4.18 memperlihatkan adanya hubungan yang relatif kuat antara *Self Efficacy* (X1), *Work Engagement* (X2), dan *Innovative Work Behavior* (Y) berdasarkan data dari 138 responden. *Self efficacy* berhubungan dengan *Innovative work behavior* ($r = 0,601$), dan work engagement memiliki hubungan dengan *Innovative work behavior* ($r = 0,757$). Selain itu, *Self efficacy* juga berkorelasi dengan work engagement ($r = 0.699$).

4.1.8 Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi pada variabel terikat. Analisis ini menggunakan bantuan program SPSS versi 20. Koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa tepat garis regresi merepresentasikan data sampel. Jika R^2 tinggi atau mendekati 1 maka hal ini menunjukkan hasil yang semakin. Sebaliknya, jika nilai R^2 kecil maka dapat diartikan sebagai hasil yang kurang baik.

Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2) X1-X2-Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.662	1.628
a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Self Efficacy				

Sumber: hasil output, 2025

Berdasarkan Tabel 4.19, nilai koefisien korelasi (R) tercatat sebesar 0,817, sedangkan Adjusted R^2 sebesar 0,667. Koefisien determinasi (R^2) adalah 0,662,

yang menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Self Efficacy dan Work Engagement, memberikan kontribusi sebesar 33,8% terhadap variabel dependen, yakni *Innovative Work Behavior*. Dengan perhitungan $KD = 0.662 \times 100\% = 66,2\%$ artinya adanya pengaruh self efficacy dan work engagement terhadap *Innovative work behavior* sebanyak 66,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini

4.1.9 Uji Hipotesis

4.1.9.1 Uji Signifikan T

Uji t digunakan untuk menilai apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (self efficacy dan work engagement) terhadap variabel terikat (*Innovative work behavior*) bersifat signifikan secara parsial. Hipotesis 1 dan 2 diuji dengan memperhatikan tingkat signifikansi; apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, hipotesis diterima, sedangkan jika lebih dari 0,05, hipotesis ditolak. Pengujian dilakukan menggunakan software SPSS versi 20, dan hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 20 Hasil SPSS Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.601	.897		1.785	.076
	Self Efficacy	.689	.081	.528	8.498	.000
	Work Engagement	.500	.081	.382	6.143	.000
a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior						

Sumber: hasil output, 2025

Variabel	T Hitung	Signifikan	Keterangan
SELF EFFICACY	8.498	0.000	Berpengaruh Signifikan
WORK ENGAGEMENT	6.143	0.000	Berpengaruh Signifikan

Merujuk pada Tabel 4.20, pengujian t (parsial) menguji dua arah, maka nilai df dicari sebagai berikut:

$$Df = n - K - 1 = 138 - 2 - 1 = 135$$

Dengan nilai df = 135 dan probabilitas kesalahan 5%, diperoleh nilai t-tabel 1,97769. Adapun hasil untuk pengujian t adalah sebagai berikut:

a) Pengaruh Kepuasan Self efficacy terhadap Innovative work behavior

Pada variabel Self Efficacy (X1) memperoleh nilai T hitung > T tabel $8.498 > 1,97769$ dan signifikansi sebesar $0.000 < 0.050$ yang artinya

Ha1 diterima, yang menunjukkan bahwa *Self Efficacy* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Innovative work behavior*. bentuk grafik untuk uji t antara variabel *Self efficacy* pada *Innovative work behavior*.

b) Pengaruh Work engagement terhadap Innovative work behavior

Pada variabel *Work Engagement* (X2) tercatat T hitung 6,143 lebih besar dari T tabel 1,97769, dengan signifikansi $0,000 < 0,050$, menunjukkan bahwa Ha2 diterima dan *Work Engagement* memberikan pengaruh signifikan pada *Innovative Work Behavior*. Bentuk grafik untuk uji t antara variabel work engagement terhadap *Innovative work behavior*.

4.1.9.2 Uji Signifikan F

Uji F dilakukan untuk menilai apakah variabel bebas (*Self Efficacy* dan *Work Engagement*) secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan pada variabel terikat (*Innovative Work Behavior*). Hipotesis diuji berdasarkan tingkat signifikansi : apabila nilai signifikansi $< 0,05$, hipotesis diterima, sedangkan jika $> 0,05$, hipotesis ditolak. Hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 20 diperoleh diantaranya:

Tabel 4. 21 T Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	716.480	2	358.240	135.127	.000 ^b
	Residual	357.904	135	2.651		
	Total	1074.384	137			
a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior						
b. Predictors: (Constant), Work Engagement, Self Efficacy						

Sumber: hasil output, 2025

Berdasarkan tabel 4.21 terlihat bahwa dalam penelitian ini nilai dan df ($n-2$) = $138-2=136$. Berdasarkan tabel distribusi F diketahui nilai F pada tabel sebesar 2,17. F hitung diperoleh sebesar 135,127, melebihi F tabel, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, faktor *Self Efficacy* dan *Work Engagement* secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan berarti terhadap variabel *Innovative Work Behavior*.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh Self Efficacy dan Innovative work behavior

Temuan penelitian ini membuktikan jika *self efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap *innovative work behavior*. Maksudnya, semakin tinggi kepercayaan individu terhadap kemampuan dirinya (*self efficacy*), maka semakin besar pula kecenderungan untuk menampilkan perilaku kerja inovatif di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penilaian responden pada indikator *Strength* yang mencatat nilai rata-rata tertinggi 4,14 pada variabel *self efficacy*. Skor ini

menunjukkan bahwa responden menilai kemampuan dan potensi positif yang mereka miliki berada pada tingkat yang sangat baik untuk menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, dan menghasilkan kinerja optimal. Disisi lain, untuk variabel *innovative work behavior*, indikator yang menempati nilai rata-rata tertinggi adalah *Idea Championing* dengan skor rata-rata 4,10. Hasil tersebut menampilkan jika responden memiliki kemauan yang kuat dalam membela dan mendorong ide-ide baru agar dapat diterima serta diimplementasikan di lingkungan kerja. Dukungan terhadap ide menjadi aspek krusial dalam menciptakan budaya kerja yang inovatif karena menciptakan rasa percaya diri, keamanan, dan motivasi bagi pegawai untuk menyuarkan gagasan.

Korelasi yang searah antara *self efficacy* dan *innovative work behavior* menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri mendorong individu untuk lebih aktif menghasilkan, mendukung, dan menerapkan ide-ide kreatif dalam pekerjaannya. Dengan demikian, peningkatan Self Efficacy misalnya melalui pelatihan, pemberian kepercayaan, serta dukungan dari pimpinan akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan perilaku kerja inovatif.

4.2.2 Pengaruh Work Engagement Terhadap Innovative Work Behavior

Temuan penelitian mengindikasikan jika *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*, yang berarti semakin kuat keterlibatan kerja individu, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menampilkan perilaku inovatif di tempat kerja. Temuan ini sejalan dengan penilaian responden terhadap indikator Vigor yang memperoleh skor rata-

rata tertinggi sebesar 4,21 pada variabel Work Engagement. Skor ini mengindikasikan bahwa responden memiliki energi, antusiasme, dan ketahanan yang tinggi dalam menjalankan tugas, sehingga mampu memicu kreativitas dan inovasi. Pada variabel Innovative Work Behavior, indikator dengan skor tertinggi adalah Idea Championing sebesar 4,10. Temuan ini mengindikasikan jika individu dengan tingkat keterlibatan kerja yang kuat lebih aktif membela, mempromosikan, dan memperjuangkan ide-ide baru agar diterapkan dalam organisasi Keterlibatan yang tinggi memberikan dorongan emosional dan motivasi intrinsik untuk terlibat aktif dalam proses inovasi, mulai dari menghasilkan ide hingga mengimplementasikannya.

Korelasi positif ini mengindikasikan bahwa Work Engagement yang tinggi menciptakan kondisi psikologis yang kondusif bagi munculnya perilaku kerja inovatif. Lingkungan kerja yang mampu menjaga antusiasme, memberikan tantangan yang bermakna, serta memberikan dukungan dan pengakuan, akan memperkuat komitmen karyawan untuk terus berinovasi. Dengan demikian, peningkatan Work Engagement—melalui strategi seperti pemberian umpan balik positif, pengayaan pekerjaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kolaboratif akan secara langsung berdampak pada peningkatan Innovative Work Behavior.

4.2.3 Pengaruh self efficacy dan work engagement terhadap innovative work behavior

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa baik *self efficacy* maupun *work engagement* memiliki dampak positif dan signifikan ke *innovative work behavior*.

Artinya, semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuan diri serta semakin besar keterlibatan mereka dalam pekerjaan, maka semakin tinggi pula kecenderungan untuk menunjukkan *innovative work behavior* di lingkungan kerja. Indikator *self efficacy* dengan skor rata-rata tertinggi adalah *Strength* (kekuatan) sebesar 4,14. Nilai ini menunjukkan bahwa responden memiliki keyakinan yang kuat dalam menghadapi tantangan, bertahan pada tujuan meskipun menghadapi hambatan, serta percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Keyakinan ini menjadi modal penting bagi individu untuk berani menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru. Pada variabel Work Engagement, indikator dengan skor tertinggi adalah Vigor sebesar 4,21. Skor ini menunjukkan bahwa responden memiliki energi, semangat, dan ketahanan yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Energi positif ini mendorong keterlibatan aktif, kreativitas, serta kemauan untuk memperjuangkan ide-ide baru di lingkungan kerja. Adapun, untuk variabel *innovative work behavior*, indikator dengan skor tertinggi adalah Idea Championing sebesar 4,10. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki kemauan kuat untuk membela dan mendorong penerapan ide-ide baru agar dapat diimplementasikan dalam organisasi. Dukungan terhadap ide menjadi kunci dalam menciptakan budaya kerja yang inovatif, karena memberi rasa aman dan motivasi bagi pegawai untuk menyampaikan gagasan.

Korelasi positif tersebut menunjukkan bahwa Self Efficacy yang tinggi memberikan rasa percaya diri untuk mencoba dan mengembangkan inovasi, sementara Work Engagement yang tinggi memberikan energi dan komitmen untuk mewujudkan ide-ide tersebut menjadi kenyataan. Oleh karena itu, upaya

peningkatan perilaku kerja inovatif perlu dilakukan dengan strategi yang memadukan penguatan Self Efficacy melalui pelatihan, pemberian kepercayaan, dan pengakuan atas kemampuan, serta peningkatan Work Engagement melalui penciptaan lingkungan kerja yang suportif, menantang, dan kolaboratif.

4.3 Keterbatasan

Peneliti menyadari jika temuan ini tidaklah sepenuhnya sempurna dan masih terdapat sejumlah keterbatasan yang muncul selama proses penelitian, antara lain:

1. Salah satu keterbatasan penelitian ini adalah jumlah responden yang relatif terbatas, sehingga berpotensi memengaruhi hasil analisis statistik. Terdapat banyak faktor lain yang berpotensi memengaruhi perilaku kerja inovatif, tetapi penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh *self efficacy* dan *work engagement* terhadap *Innovative work behavior*, mengingat adanya keterbatasan dalam ruang lingkup penelitian

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Engagement* terhadap *Innovative Work Behavior*, peneliti menyimpulkan hal-hal berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) guru. Semakin besar kepercayaan diri guru dalam menghadapi tantangan pekerjaan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menciptakan, mendukung, dan menerapkan ide-ide inovatif di lingkungan sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri yang kuat menjadi faktor penting yang mendorong guru untuk lebih berani mencoba hal baru, mengambil inisiatif, serta berkontribusi dalam menciptakan inovasi pembelajaran
2. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa *work engagement* memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*). Guru yang memiliki keterlibatan kerja tinggi, ditandai dengan semangat, energi, dedikasi, dan keterfokusan pada pekerjaan, lebih cenderung terlibat aktif dalam menghasilkan dan memperjuangkan ide-ide baru. Keterlibatan kerja yang

tinggi memberikan dorongan motivasi dan energi positif bagi guru untuk berinovasi serta berkontribusi pada pengembangan metode pembelajaran yang kreatif dan adaptif.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa indikator tiap masing-masing variabel menunjukkan nilai rata-rata terendah, sehingga memerlukan perhatian khusus dan upaya perbaikan dari pihak sekolah maupun guru.

- Pada variabel Innovative Work Behavior, indikator terendah adalah Idea Generation dengan skor rata-rata 3,96. Rendahnya capaian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam menciptakan ide-ide baru yang kreatif dan sesuai konteks masih belum maksimal. Untuk mengatasi hal ini, pihak sekolah disarankan menyelenggarakan program-program yang dapat memicu kreativitas, seperti brainstorming session rutin, innovation day, atau forum diskusi terbuka yang melibatkan guru lintas mata pelajaran. Kegiatan ini akan menjadi wadah bagi guru untuk menyampaikan gagasan tanpa rasa takut atau khawatir ide mereka tidak diterima. Selain itu, pelatihan khusus mengenai creative thinking dan problem solving dapat membantu guru mengembangkan keterampilan berpikir inovatif yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah pembelajaran maupun mengembangkan metode mengajar yang lebih menarik. Penting pula untuk membangun budaya kerja yang mendukung kebebasan berpendapat dan penerimaan ide baru melalui penciptaan lingkungan kerja yang aman secara psikologis (psychological safety), di

mana setiap ide, baik sederhana maupun kompleks, dihargai sebagai kontribusi berharga bagi kemajuan sekolah.

- Pada variabel Self Efficacy, indikator dengan skor terendah adalah Level (4,09), yang mencerminkan tingkat keyakinan guru terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu masih dapat ditingkatkan. Meskipun nilainya masih tergolong tinggi, peningkatan pada aspek ini akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap keberanian guru mencoba pendekatan baru dan berinovasi dalam pembelajaran. Pimpinan sekolah dapat memfasilitasi peningkatan ini melalui pemberian tugas secara bertahap yang disesuaikan dengan tingkat kesulitan tertentu, sehingga guru dapat membangun kepercayaan diri secara progresif. Selain itu, penerapan program coaching atau pendampingan oleh guru berpengalaman akan memberikan dukungan teknis dan mental yang dibutuhkan guru untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaannya. Pemberian umpan balik (feedback) yang konstruktif dan apresiatif juga akan membantu guru menyadari kekuatan dan potensi diri mereka, sekaligus memotivasi mereka untuk terus mengembangkan kemampuannya.
- Sementara itu, pada variabel Work Engagement, indikator dengan skor terendah adalah Absorption (4,11), yang menunjukkan bahwa tingkat keterlarutan guru dalam pekerjaan atau kemampuan mereka untuk benar-benar tenggelam dalam tugas-tugas yang dikerjakan masih dapat

ditingkatkan. Skor rendah tersebut kemungkinan disebabkan oleh tingginya beban kerja, adanya gangguan saat melaksanakan tugas, atau minimnya rasa keterikatan guru terhadap pekerjaannya. Untuk meningkatkan absorption, pihak sekolah perlu melakukan pengaturan beban kerja yang lebih proporsional agar guru memiliki waktu dan energi yang memadai untuk berkonsentrasi pada kegiatan pembelajaran dan pengembangan diri. Memberikan keleluasaan kepada guru dalam menentukan metode pembelajaran yang selaras dengan cara mengajar mereka juga dapat meningkatkan rasa keterlibatan emosional dan intelektual dalam pekerjaannya. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, minim gangguan, dan mendukung fokus kerja akan membantu guru tenggelam dalam pekerjaannya tanpa mudah teralih oleh faktor eksternal. Sekolah juga dapat menyediakan waktu khusus bagi guru untuk merancang materi pembelajaran atau mengembangkan inovasi pengajaran, sehingga mereka memiliki kesempatan yang memadai untuk mempersiapkan diri dengan baik.

- Dengan langkah-langkah strategis tersebut, diharapkan indikator-indikator yang saat ini masih berada pada posisi terendah dapat mengalami peningkatan signifikan. Peningkatan ini pada akhirnya akan mendorong perilaku kerja inovatif guru secara keseluruhan, memperkuat keyakinan diri mereka, serta meningkatkan keterlibatan penuh dalam pekerjaan. Hasilnya, sekolah akan memiliki sumber daya manusia yang lebih kreatif, adaptif, dan siap menghadapi tantangan pendidikan di era yang terus berkembang.

1. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

- Penambahan Variabel: Studi berikutnya disarankan memasukkan faktor tambahan yang berpotensi memengaruhi innovative work behavior, misalnya gaya kepemimpinan dan lingkungan budaya organisasi.
- Perluasan Sampel: Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian untuk meningkatkan generalisasi hasil peneliti



DAFTAR PUSTAKA

- Annida, S. D., & Harsanti, I. (2019). Challenge at work: innovative work behavior among teachers. *Advances in social science, education and humanities research*, 353, 202-205.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. New york: psychology press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New york: w. H. Freeman and company.
- Baron, Robert, A., & Byrne, D. (2012). *Psikologi sosial jilid 2*. Jakarta: erlangga.
- Bawuro, F., Shamsudin, A., Wahab, E., Adenuga, K. I., & Ndaghu, J. T. (2020). Motivational mechanisms on . *Journal of critical reviews teachers' innovative behaviour – a systematic review approach*, 7(6), 239-245.
- Choi, M. H., & Min, H. H. (2020). Emotional intelligence and self-efficacy on innovative behavior of clinical dental hygienists. *Journal of korean society of dental hygiene*, 20(2), 167-174.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European journal of innovation management*, 10(1):41-64.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, vol. 19 no. 1, pp. 23-36.
- Diefendorff, J. M., Nolan, M. T., Tseng, S. T., Kenworthy, M. E., & Fiorentino, N. L. (2021). Job involvement. In v. I. Sessa & n. A. Bowling (eds.). *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs*, 129–155. Doi:<https://doi.org/10.4324/9780429325755-8>
- Ferrari, A., Cachia, R., & Punie, Y. (2009). Innovation and creativity in education and training in the eu member states: fostering creative learning and supporting innovative teaching. *Literature review on innovation and creativity in e&t in the eu member states (iceac)*.
- Gkorezis, P. (2016). Principal empowering leadership and teacher innovative behavior: a moderated mediation model. *International journal of educational management*, 30 (6), 1030-1044. Doi:<https://doi.org/10.1108/ijem-08-2015-0113>

- Guskey, T. R. (1988). Teacher efficacy, self-concept, and attitudes toward the implementation of instructional innovation. *Teaching and teacher education*, 4(1), 63-69.
- Hsiao, H. C., Chang, J. C., Tu, Y. L., & Chen, S. C. (2011). The impact of self-efficacy on innovative work behavior for teachers. *International journal of social science and humanity*, 1(1), 31-36. Doi:10.7763/ijssh.2011.v1.6
- Izzati, U. A. (2017). The relationship between vocational high school teachers' organizational climate and innovative behavior. *Advances in social science, education, and humanities research*, 173, 343-345.
- Jiang, W., & Gu, Q. (2017). Leader creativity expectations motivate employee creativity: a moderated mediation examination. *The international journal of human resource management*, 28, 724-749.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of applied psychology*, 67(3), 341-349. Doi:https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341
- Klaeijssen, A., Vermeulen, M., & Martens, R. (2018). Teachers' innovative behaviour: the importance of basic psychological need satisfaction, intrinsic motivation, and occupational self-efficacy. *Scandinavian journal of educational research*, 62, 769-782.
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of applied psychology*, 49(1), 24-33. Doi:https://doi.org/10.1037/h0021692
- Messmann, G., Mulder, R. H., & Paloen, T. (2018). Vocational education teachers' personal network at school as a resource for innovative work behaviour. *Journal of workplace learning*, 30 (3), 174-185. Doi:https://doi.org/10.1108/jwl-08-2017-0069
- Momeni, M., Ebrahimpour, H., & Ajirloo, M. B. (2014). The effect of employees' self-efficacy on innovative work behavior at social security organization employees in ardabil province. *Kuwait chapter of arabian journal of business & management review*, 3(8), 29-32.
- Ormroad, J. E. (2008). *Psikologi pendidikan (membantu siswa tumbuh dan berkembang)*. Jakarta: erlangga (alih bahasa oleh prof. Dr. Amitya kumara).
- Pastore, S., & Andrade, H. A. (2019). Teacher assessment literacy: a three-dimensional model. *Teaching and teacher education*, 84, 128-138. Doi:https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.05.003

- Prahesty, I. D., & Mulyana, O. P. (2013). Perbedaan kematangan karir siswa ditinjau dari jenis sekolah. *Character: jurnal penelitian psikologi*, 2 (1), 19-32.
- Prasetyono, H., Vhalery, R., Ramdayana, I. P., Salmin, & Anggraini, W. P. (2022). Meningkatkan innovative work behaviour guru di sekolah penggerak melalui work engagement dan servant leadership. *Research and development journal of education*, vol. 8, no. 2, pp : 791 – 800 .
- Putri, N. H., & Rini, Q. K. (2021). Efikasi diri, keterlibatan kerja dan perilaku kerja inovative pada guru smk. *Jurnal psikologi*, 14(2), 282-298.
- Pytlikzillig, I. M., Horn, C., Bruning, R., Bell, S., Liu, X., Siwatu, K. O., . . . Carlson, d. (2011). Face-to-face versus computer-mediated discussion of teaching cases: impacts on preservice teachers' engagement, critical analyses, and self-efficacy. *Contemporary educational psychology*, 36(4), 302-312. Doi:doi:10.1016/j.cedpsych.2011.07.002
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (seventeenth ed.). Pearson education limited.
- Rubenstein, I. D., Ridgley, I. M., Callan, G. L., Karemi, S., & Ehlinger, J. (2018). How teachers perceive factors that influence creativity development: applying a social cognitive theory perspective. *Teaching and teacher education*, 70, 100-110. Doi:https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.11.012
- Sayakhot P., S. T. (2020). The impact of industry 4.0 on business strategy: a systematic literature review. *Intelligent automation & soft computing*, 26(1).
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Ob demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of organizational behavior*, 25(3), 293-315. Doi:https://doi.org/10.1002/job.248
- Serdyukov, P. (2017). Innovation in education: what works, what doesn't, and what to do about it? *Journal of research in innovative teaching & learning*, 10(1), 4-33.
- Sergeeva, N., & Radosavljevic, M. (2009). The influence of individual characteristics on employee creative participation. *Association of researchers in construction management, arcom 2009 -proceedings of the 25th annual conference, january 2009*, 95-104.
- Somech, A., & Khalaili, A. (2014). Team boundary activity: its mediating role in the relationship between structural conditions and team innovation. *Group & organization managemen*, vol 39 no 3.

- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: alfabeta.
- Thurlings, M., Evers, A. T., & Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: a literature review. *Review of educational research*, vol. 85, no. 3, pp. 430-471.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). Creative self—development: efficacy beliefs and creative performance over time. *Applied psychology journal*, 96, 277–293.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: capturing an elusive construct. *Teaching and teacher education*, 17(7), 783–805. Doi:[https://doi.org/10.1016/s0742-051x\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/s0742-051x(01)00036-1)
- Wellins, R., & Concelman, J. (2005). *Creating a culture for engagement*. Workforce performance solutions.
- Yean, T. F., Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). Contextualizing work engagement and innovative work behaviour: the mediating role of learning goal orientation. *The european proceedings of social & behavioural science*, 44, 613-620.
- Yuan, F., & Woodman, R. (2010). Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectations. *Academy of management journal*, vol 53, no 2, pp. 323-342. Doi:<https://doi.org/10.5465/amj.2010.49388995>
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: the role of. *Academy of management journal*, vol. 53, no. 2, 323–34.