

Hubungan Keterikatan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif pada Guru SMK

Relationship between Work Engagement and Innovative Work Behavior on Vocational Teachers

Santyashayu Sottya

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: santyashayu.19209@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini di dasarkan pada pentingnya seorang guru SMK memiliki perilaku kerja inovatif karena guru SMK memiliki tantangan untuk lebih memfokuskan lulusan anak didiknya siap memasuki dunia kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif pada guru SMK. Adapun subjek penelitian ini adalah 40 orang guru SMK Negeri "X" Surabaya yang berstatus pegawai negeri sipil dengan masa kerja minimal 2 tahun. Analisis data dengan korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,796 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut bermakna adanya hubungan keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif pada guru SMK Negeri "X" Surabaya, dimana semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki oleh seorang guru, maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif, demikian sebaliknya.

Kata kunci : Keterikatan Kerja; Perilaku Kerja Inovatif; Guru; Pendidikan Kejuruan

Abstract

This research is based on the importance of a vocational teacher having innovative work behavior because vocational teachers have the challenge to focus more on graduating students who are ready to enter the world of work. This study aimed to determine the relationship between work engagement and innovative work behavior in vocational teachers. The subjects of this study were 40 teachers of SMK Negeri "X" who are civil servants with minimum service period of 2 years. Data analysis with Pearson Product Moment correlation showed a correlation coefficient (r) of 0.796 and a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). These results mean that there is a relationship between work engagement and innovative work behavior in teachers of SMK Negeri "X" Surabaya, where the higher the work engagement possessed by a teacher, the higher the innovative work behavior, and vice versa.

Key word : Work Engagement; Innovative Work Behavior; Teacher; Vocational Education

Article History

Submitted : 03-07-2023

Final Revised : 04-07-2023



Accepted : 04-07-2023*This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license**Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya*

Bagi generasi penerus bangsa, pendidikan sangat penting untuk diperhatikan. Hal ini sesuai dengan salah satu tujuan bangsa Indonesia yang tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yakni mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan di Indonesia banyak macamnya, salah satunya adalah pendidikan formal. Pemerintah Indonesia mengupayakan warganya untuk menempuh program wajib belajar yaitu menyelesaikan pendidikan formal minimal. Jenjang minimal yang harus diselesaikan adalah jenjang dasar, yakni SD dan SMP selama 9 tahun. Jenjang selanjutnya, menurut UU No.20 Tahun 2003 terkait Sistem Pendidikan Nasional adalah jenjang menengah dimana terdiri atas pendidikan menengah umum (SMA) dan pendidikan menengah kejuruan (SMK) atau bentuk lain yang setara.

Guru merupakan salah satu pelaku penting dalam dunia pendidikan. Hal ini sependapat dengan Pradana & Izzati (2019) bahwa guru memiliki peran penting akan tercapainya tujuan dalam organisasi naungannya, yaitu dunia pendidikan. Inovasi dan perilaku inovatif pada guru termasuk ke dalam isu penting untuk dunia pendidikan (Messmann & Mulder, 2012). Rancangan pembelajaran dalam pelaksanaan sistem pendidikan tertuang dalam kurikulum. Saat ini, kurikulum yang sedang dikembangkan dan mulai banyak diimplementasikan pada tiap satuan pendidikan di Indonesia adalah Kurikulum Merdeka Belajar (Prasetyono et al., 2022). Pada Kurikulum Merdeka Belajar, guru harus mampu mengelola dan melakukan refleksi serta perbaikan untuk mengembangkan pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi yang ada. Tujuannya adalah agar mampu mendorong peserta didik meningkatkan prestasi belajarnya. Selain itu, dalam penerapan kurikulum ini, guru harus mampu menjadi penggerak dan panutan bagi guru lainnya dalam mengembangkan pembelajaran yang inovatif dan kreatif (Setiawan & Sofyan, 2020).

Peralihan kurikulum ini, khususnya pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sekaligus untuk penerapannya, peserta didik akan lebih dibebaskan dalam memilih mata pelajaran sesuai dengan minatnya. Sedangkan guru, akan mengajar sesuai tahapan capaian dan perkembangan peserta didik (Setiawan & Sofyan, 2020). Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa pembelajaran berpusat pada siswa. Sehingga, seorang guru harus mampu mengimplementasikan dengan baik beragam cara serta seluruh metode mengajar di kelas (Ramdayana & Prasetyono, 2022).

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri "X" Surabaya merupakan salah satu sekolah di Indonesia dengan predikat amat baik (akreditasi A). Selanjutnya, yang menjadi fokus utama pendidikan SMK berdasarkan PP No.29 Tahun 1990 adalah menjadikan lulusan peserta didik untuk siap bekerja. Hal ini membuat guru SMK harus memiliki pengetahuan dan pengalaman praktik lebih banyak dan inovatif jika dibandingkan dengan guru SMA (Ismiantari & Mulyana, 2021). Guru yang inovatif yang mampu membangkitkan semangat anak didik untuk menghadapi segala perubahan di era globalisasi. Guru sebagai tenaga didik dituntut untuk melakukan perubahan dalam dunia pendidikan agar proses pendidikan berjalan efektif dan efisien (Ningrum & Abdullah, 2021). Apabila seorang guru tidak memiliki inovasi, misalnya untuk menghasilkan terobosan baru dalam bekerja, tentunya tujuan dari pendidikan bisa tidak tercapai (Hardianto et al., 2021) dan dapat menjadi kendala dalam penyelesaian masalah terkait layanan pendidikan (Ismiantari & Mulyana, 2021). Berdasarkan hal tersebut, guru membutuhkan kreativitas dan inovasi yang dikemas dalam perilaku kerja inovatif, dimana inovasi yang dilakukan atas cerminan dalam Sistem Pendidikan Nasional (Putri & Rini, 2021).

Perilaku kerja inovatif merupakan runtutan proses dari penerapan sebuah gagasan baru untuk meningkatkan kinerja anggota organisasi (Janssen, 2000). De Jong & Den Hartog (2010) mengemukakan perilaku kerja inovatif sebagai perilaku sebuah anggota organisasi dalam mengenalkan ide baru mulai dari proses hingga kepada hasil kegiatan di dalam organisasi itu sendiri. Thurlings et al (2015) menyebutkan bahwa perilaku inovatif digambarkan melalui temuan ide baru yang dihasilkan dan dibuat yang kemudian dikembangkan untuk diterapkan dan diwujudkan serta dimodifikasi oleh individu yang berperan terhadap kinerjanya. Berdasarkan definisi para ahli yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif adalah perilaku milik individu yang ingin meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya dengan mengeksplorasi, mengenalkan, dan kemudian mengimplementasikan ide baru yang telah dibuatnya.

Perilaku kerja inovatif ditemukan pada guru SMK Negeri “X” Surabaya yang menjadi subjek saat peneliti melakukan wawancara pada studi pendahuluan. Aspek *Idea Exploration* ditemukan ketika subjek berusaha mengevaluasi dan memperbaiki cara mengajar dengan lebih menarik. Hal tersebut dilakukan subjek atas dasar ketika diadakan ujian, sering kali nilai peserta didik tidak ada yang memenuhi KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal). Subjek berpikir apakah ada yang salah dari cara mengajar atau soal yang diberikan dan memutuskan untuk mengubah cara mengajar dengan lebih memberikan contoh dalam kehidupan sehari-hari yang *relate* dan sedang *viral* sehingga peserta didik lebih tertarik untuk memperhatikan. Secara tidak langsung, subjek tersebut juga memunculkan aspek *Idea Generation*.

Pada subjek lain juga ditemukan gambaran aspek *Idea Exploration* ketika mencari solusi terkait masalah jam pelajaran. Jumlah guru Bimbingan Konseling yang tidak sebanding dengan jumlah peserta didik menjadikan proses pembelajaran dan layanan bimbingan konseling sedikit terganggu dan kurang optimal. *Idea Generation* muncul ketika solusi yang diambil subjek adalah menyesuaikan dan membuat jadwal lebih baik lagi serta membuat akun media sosial dimana di dalamnya berisi konten terkait bimbingan konseling yang dapat di akses oleh semua peserta didik. *Idea Championing* juga muncul ketika subjek memberitahu idenya terkait konten bimbingan konseling di media sosial kepada guru lain tanpa ada rasa takut ditolak atau berbeda pendapat. Pembuatan konten bimbingan konseling yang telah diunggah dalam media sosial merupakan salah satu bentuk gambaran aspek *Idea Implementation*.

De Jong & Den Hartog (2010) menggolongkan ide-ide perilaku kerja inovatif tersebut ke dalam empat dimensi, antara lain *Idea Exploration*, *Idea Generation*, *Idea Championing*, dan *Idea Implementation*. *Idea Exploration* mengacu pada adanya tekad mencari peluang alternatif untuk meningkatkan proses kerja. *Idea Generation* mengacu pada kemampuan memunculkan ide-ide baru. *Idea Championing* mengacu pada bagaimana individu tersebut memperjuangkan ide baru temuannya agar diakui individu lain. *Idea Implementation* mengacu pada kemampuan menerapkan ide baru yang telah dimunculkan.

Faktor yang berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif salah satunya dikemukakan oleh (Nijenhuis, 2015; Kania et al., 2018) yang terbagi ke dalam faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi interaksi dengan atasan dan juga grup kerja. Sedangkan, faktor eksternal meliputi competitive pressure dan social political. Interaksi yang terjadi antar rekan kerja tidak bisa lepas dari keterikatan karyawan di tempat kerja, sehingga keterikatan kerja termasuk ke dalam faktor internal. Sejalan dengan penelitian Van Zyl et al. (2021) bahwa pemicu yang signifikan untuk perilaku kerja inovatif adalah keterikatan kerja. Aulia et al. (2019) menyatakan keterikatan kerja termasuk salah faktor penting dalam lingkungan organisasi karena dapat mempengaruhi *output* dari individu (guru) ke dalam organisasi (sekolah) maupun sebaliknya.

Keterikatan kerja adalah suatu kondisi dimana dalam pikiran seorang individu dapat memunculkan ide-ide positif yang didukung dengan semangat, dedikasi, dan seberapa tekun individu tersebut melakukan pekerjaannya (Hallberg & Schaufeli, 2006). Menurut pendapat

Bakker & Leiter (2010) keterikatan kerja adalah keadaan dimana individu memiliki perasaan positif, puas, dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Keterikatan kerja merupakan sebuah wujud timbal balik yang baik antara karyawan dengan perusahaannya. Seorang karyawan akan membantu organisasinya dalam mencapai tujuan apabila organisasi tersebut juga membantu karyawannya dalam memenuhi kemampuan mereka (Prasetyono et al., 2022).

Keterikatan kerja dicirikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Hallberg & Schaufeli, 2006). *Vigor* atau semangat seorang guru dapat dilihat dari bagaimana ia memiliki semangat untuk menyelesaikan dan terus mengembangkan kinerja pekerjaannya. *Dedication* atau dedikasi seorang guru dapat dilihat dari bagaimana ia merasa bangga atas pekerjaannya sehingga bertanggung jawab untuk senantiasa menyelesaikan dan menghadapi masalah yang muncul dalam pekerjaan. Sedangkan *absorption* dapat dilihat apabila seorang guru berkonsentrasi bekerja dan tekun untuk tetap menyelesaikan pekerjaan sampai selesai tanpa merasa beban, hingga sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Fenomena keterikatan kerja ditemukan pada guru SMK Negeri “X” Surabaya yang menjadi subjek saat peneliti melakukan wawancara pada studi pendahuluan. Aspek *vigor* ditemukan ketika subjek tetap bersedia mengajar walaupun jarak tempuh antara tempat mengajar dan tempat tinggal yang jauh. Selain itu, aspek *vigor* tergambar pula ketika terdapat subjek yang memiliki jabatan tambahan selain menjadi guru. Walaupun memiliki peran tambahan dalam organisasi selain menjadi guru, tidak menjadikan subjek tersebut enggan mencari solusi terkait permasalahan yang ditemui dalam proses kegiatan belajar mengajar. Hal tersebut terbukti ketika subjek membuat skala prioritas sehingga semua pekerjaannya berjalan dengan baik.

Aspek lain yakni *dedication* digambarkan ketika subjek memiliki rasa kebanggaan tersendiri ketika berhasil menjadi guru dan merasa puncak kejayaannya berada saat ia menjadi guru berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil). Ditemukan pula fakta bahwa kedua subjek telah memulai kegiatan mengajar sejak duduk di bangku perkuliahan. Subjek menyatakan jika mengajar adalah pekerjaan yang menyenangkan. Selain itu, subjek lain sedang melanjutkan studinya guna meningkatkan dan memperdalam pengetahuan serta mengembangkan kinerjanya sebagai guru dan tidak ingin meninggalkan profesi tersebut. Hal ini membuktikan bahwa fenomena keterikatan kerja pada aspek *absorption* telah tergambar.

Studi pustaka terkait keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif telah dilakukan dalam beberapa penelitian terdahulu meskipun belum ada penelitian yang berfokus hanya dengan hubungan dua variabel tersebut. Penelitian Prasetyono et al. (2022) menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh *work engagement* terhadap *innovative work behavior*. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Rini (2021) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja guru memberikan pengaruh lebih besar terhadap perilaku kerja inovatif sehingga, bersedia untuk menghasilkan inisiatif dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Ningrum dan Abdullah (2021) bahwa salah satu faktor yang memengaruhi perilaku inovatif guru adalah keterlibatan kerja. Menurut hasil studi pustaka terhadap penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat kesamaan subjek yang diteliti yakni pada guru. Namun, belum ada penelitian yang hanya berfokus pada hubungan keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif pada guru SMK. Selain itu, ketidakstabilan hasil pada penelitian terdahulu juga menjadi salah satu dasar dilakukannya penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian agar mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara keterikatan guru dengan perilaku kerja inovatif pada guru di SMKN “X” Surabaya.

Metode

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode untuk meneliti populasi atau sampel yang ditentukan dengan tujuan menguji hipotesis tertentu menggunakan teknik pengumpulan dan analisis data yang sifatnya kuantitatif (Sugiyono, 2013).

Sampel/populasi

Populasi adalah seluruh anggota yang masuk kriteria untuk penelitian dan berada dalam satu wilayah (Unaradjan, 2019). Berdasarkan definisi tersebut, populasi penelitian kali ini adalah guru SMK Negeri “X” Surabaya dengan jumlah 70 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* yang mana salah satu jenisnya adalah sampling jenuh. Pada teknik sampling jenuh, seluruh anggota akan digunakan sebagai subjek penelitian. Maka, sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang dan memiliki tugas untuk mengajar di SMK Negeri “X” Surabaya dengan kriteria telah menjadi PNS dan dengan masa kerja minimal 2 tahun. Berdasarkan sampel tersebut, sejumlah 30 guru akan menjadi subjek uji coba, dan sisanya sejumlah 40 guru akan menjadi subjek penelitian.

Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang dicetak dan disebarakan secara langsung kepada subjek penelitian. Penyebaran kuesioner menggunakan skala keterikatan kerja sebagai variable X dan skala perilaku kerja inovatif sebagai variable Y. Skala variabel bebas diambil dari skala aspek keterikatan kerja yang digagas oleh (Bakker & Leiter, 2010) meliputi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala variabel terikat yang digunakan diambil dari skala aspek perilaku kerja inovatif yang telah dikembangkan oleh (de Jong & den Hartog, 2010) meliputi *Idea Exploration*, *Idea Generation*, *Idea Championing*, dan *Idea Implementation*. Penelitian menggunakan jenis skala likert dengan lima opsi jawaban, yakni: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Bentuk pernyataan yang digunakan terbagi menjadi dua yakni *favorable* dan *unfavorable*.

Uji coba skala dengan menguji daya beda aitem dan reliabilitas skala dilakukan kepada 30 orang guru SMKN “X” Surabaya yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tujuan uji daya beda aitem adalah untuk mengukur validitas dan keakuratan alat ukur. Uji validitas dilakukan berdasarkan nilai *corrected item-total correlation*. Apabila koefisien daya beda menunjukkan skor diatas 0,30 ($>0,30$) maka aitem tersebut dinyatakan valid (Azwar, 2019). Tujuan uji reliabilitas adalah untuk menguji kemampuan instrumen dalam memperoleh hasil yang konsisten (Creswell, 2015). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan salah satu metode *single trial* yaitu *Alpha Cronbach*. Nilai uji reliabilitas yang berada pada rentang 0,00 sampai 1,00 yang mana semakin tinggi reliabilitasnya akan mendekati angka 1,00. Begitu pula sebaliknya, semakin nilai mendekati 0 maka instrumen memiliki reliabilitas semakin rendah (Azwar, 2017).

Jumlah aitem skala keterikatan kerja sebanyak 24 pernyataan yang telah di uji coba dan uji validitas menggunakan *corrected item-total correlation*. Hasil uji validitas menyatakan terdapat 20 aitem pernyataan memiliki nilai koefisien di atas 0,30. Sehingga, dapat dikatakan sebanyak 4 aitem pernyataan dinyatakan gugur dan tidak valid karena memiliki nilai koefisien kurang dari 0,30.

Jumlah aitem skala perilaku kerja inovatif sebanyak 32 pernyataan yang telah di uji coba dan uji validitas menggunakan *corrected item-total correlation*. Hasil uji validitas menyatakan terdapat 29 aitem pernyataan memiliki nilai koefisien di atas 0,30. Sehingga, dapat dikatakan sebanyak 3 aitem pernyataan dinyatakan gugur dan tidak valid karena memiliki nilai koefisien kurang dari 0,30.

Analisis data

Uji asumsi data pada penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Data penelitian dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 ($p > 0,05$). Sedangkan, uji linearitas berfungsi untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linear antara variabel bebas (keterikatan kerja) dan variabel terikat (perilaku kerja inovatif). Hasil uji linearitas dilihat dari nilai *deviation from linearity*, dimana data dikatakan linear apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

Pada uji hipotesis menggunakan *Parson Product Moment*. Tujuan uji hipotesis adalah mengetahui seberapa kuat korelasi yang terbentuk antar variabel. Kuat tidaknya hubungan antar variabel diukur dengan besaran korelasi (r) yang memiliki rentang 0 hingga 1, semakin mendekati nilai 1 maka hubungannya makin kuat (Sugiyono, 2013). Selain itu, hubungan antar variabel dikatakan signifikan apabila nilai koefisien kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dan sebaliknya.

Hasil

Uji Statistik Deskriptif

Hasil data penelitian berupa data kuantitatif yang telah diperoleh dari pengujian kedua variabel dikelola untuk kemudian digunakan untuk mengetahui nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Hasil yang di dapat adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Statistik Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Keterikatan Kerja	40	55	100	82.63	9.167
Perilaku Kerja Inovatif	40	76	144	118.78	12.357

Tabel 1 terkait deskripsi statistik data penelitian menunjukkan subjek berjumlah 40 guru. Variabel perilaku kerja inovatif memiliki nilai rata-rata pembulatan ke atas 118,78 dengan nilai minimum 76 dan maksimum 144. Sedangkan, pada variabel keterikatan kerja memiliki nilai rata-rata pembulatan ke atas 82,63 dengan nilai minimum 55 dan maksimum 100. Standar deviasi variabel perilaku kerja inovatif sebesar 12,36 dan variabel keterikatan kerja sebesar 9,17. Menurut hasil tersebut, karena nilai deviasi lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata, maka data penelitian bersifat homogen atau kurang bervariasi. Hal tersebut disebabkan oleh data subjek yang diperoleh terdiri dari guru dengan status pegawai yang sama, Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Uji Normalitas

Uji normalitas *Kolmogrov Smirnov* berfungsi untuk mengetahui berdistribusi normal atau tidak data tiap variabel. Data dapat dinyatakan berdistribusi normal apabila menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Sebaliknya, data tidak berdistribusi normal apabila menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogrov Smirnov* terhadap variabel perilaku kerja inovatif dan keterikatan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov*

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Perilaku Kerja Inovatif	0.200	Data berdistribusi normal
Keterikatan Kerja	0.200	Data berdistribusi normal

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* dalam Tabel 2 di atas, nilai signifikansi variabel perilaku kerja inovatif dan keterikatan kerja sama-sama menunjukkan nilai 0.200. Sehingga, dapat dikatakan nilai signifikansi lebih dari 0,05 yang artinya kedua data variabel berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas berfungsi untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linear antara variabel keterikatan kerja dengan variabel perilaku kerja inovatif. Hasil uji linearitas dilihat dari nilai *deviation from linearity*, dimana data dinyatakan linear apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Sebaliknya, apabila signifikansi menunjukkan nilai kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka data dikatakan tidak linear.

Hasil uji linearitas menggunakan *test for linearity* dengan variabel keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif disajikan pada Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas (*Test from Linearity*)

			Sig	Ket
Keterikatan Kerja Perilaku Kerja Inovatif	<i>Between Groups</i>	<i>Std Deviation Linearity</i>	0,055	Linear

Pada tabel hasil uji linearitas diketahui memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 ($p > 0,05$) yakni 0,055 sehingga terbukti bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif pada guru SMK Negeri “X” Surabaya.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel yang akan membuktikan hipotesis penelitian yakni adanya hubungan keterikatan kerja dan perilaku

kerja inovatif pada guru SMK. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Pearson Product Moment*. Besaran korelasi (r) memiliki rentang nilai 0 sampai dengan 1, yang mana apabila mendekati nilai 1 maka tingkat hubungan yang dihasilkan semakin kuat.

Hasil uji hipotesis menggunakan *Pearson Product Moment* apabila nilai signifikansi menunjukkan hasil di bawah ($p < 0,05$) maka hubungan antar variabel dapat dikatakan signifikan. Sebaliknya, apabila nilai koefisien menunjukkan lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) maka hubungan antar variabel tidak signifikan. Hasil analisis ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

		Perilaku Kerja Inovatif	Keterikatan Kerja
Perilaku Kerja Inovatif	Pearson Correlation	1	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Keterikatan Kerja	Pearson Correlation	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji hipotesis di atas, diketahui memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 ($p < 0,05$) yakni 0,000 sehingga terbukti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antar variabel perilaku kerja inovatif dan keterikatan kerja pada guru SMK. Nilai koefisien korelasi (r) yang ditunjukkan sebesar 0,796. Artinya, variabel perilaku kerja inovatif dan keterikatan kerja memiliki korelasi yang kuat dan arah hubungan yang positif serta searah. Dapat dimaknakan semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki oleh seorang guru, maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif yang melekat pada guru SMK Negeri “X” Surabaya.

Pembahasan

Penelitian kali ini bertujuan untuk mengetahui hubungan keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif pada guru SMK “X” di di Surabaya. Penelitian dilakukan kepada 40 orang guru, baik perempuan maupun laki-laki dengan kriteria subjek berstatus pegawai PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan masa kerja dua tahun. Rerata subjek memiliki tingkat pendidikan terakhir S-1, sudah menikah, dan masa kerja lebih dari 20 tahun.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “adanya hubungan keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif pada guru SMK Negeri “X” Surabaya”. Agar dapat membuktikan hipotesis tersebut, dilakukan uji hipotesis dan mendapatkan hasil nilai signifikansi kedua variabel (perilaku kerja inovatif dan keterikatan kerja) sebesar 0,000 atau $p < 0,05$, dimana artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Hasil yang di dapat memperkuat penelitian (van Zyl et al., 2021) bahwa pemicu yang signifikan untuk perilaku kerja inovatif adalah keterikatan kerja. Nilai koefisien korelasi juga didapatkan menggunakan uji hipotesis *Pearson Product Moment* dan menunjukkan nilai korelasi (r) sebesar 0,796, yang bermakna kedua variabel memiliki hubungan dalam kategori kuat. Selain itu, arah hubungan juga dapat diindikasikan dari nilai korelasi (r), dan penelitian kali ini memiliki hubungan dengan arah positif yang mana diindikasikan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki oleh

seorang guru, maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang dimiliki oleh guru. Sebaliknya, apabila keterikatan kerja rendah, maka semakin rendah pula perilaku kerja inovatif yang dimiliki oleh guru. Sehingga, hipotesis dapat dibuktikan dan diterima. Didukung oleh penelitian Putri & Rini (2021) dimana keterikatan kerja memberikan pengaruh besar terhadap perilaku kerja inovatif.

Perilaku kerja inovatif adalah perilaku yang dimiliki seseorang dimana ia mampu menciptakan ide baru terkait pekerjaan yang kemudian diimplementasikan dan akan berpengaruh terhadap kinerjanya (Baharuddin et al., 2019; Hardianto et al., 2021; Ranikusna et al., 2021). Seseorang yang mampu memberikan hasil positif bagi organisasi tempat ia bekerja berarti ia bermanfaat untuk efisiensi pekerjaan. Guru dengan perilaku kerja inovatif tentunya akan membantu pencapaian tujuan organisasi dengan kemampuannya menyumbangkan ide-ide baru yang diciptakannya untuk diterapkan saat bekerja khususnya pada kegiatan pembelajaran (Putri & Rini, 2021). Seorang guru diakui mampu menemukan, menggali, serta mengelola beragam potensi kemampuan peserta didiknya. Sehingga, ketika kegiatan pembelajaran menjadi berkualitas, hal tersebut tidak bisa lepas dari guru yang juga berkualitas karena inovasinya dalam membangkitkan semangat peserta didik untuk menjadi agen perubahan pada era globalisasi (Ningrum dan Abdullah, 2021).

Perilaku kerja inovatif memiliki empat aspek, yakni *Idea Exploration*, *Idea Generation*, *Idea Championing*, dan *Idea Implementation* (Bakker & Leiter, 2010). Berdasarkan data penelitian yang di dapat, rata-rata tiap aspek adalah 4,25 untuk *Idea Exploration*, 3,93 untuk *Idea Generation*, 4,05 untuk *Idea Championing*, 4,19 untuk *Idea Implementation*. Hasil menunjukkan bahwa pada aspek *Idea Exploration* memiliki nilai paling tinggi dibandingkan aspek yang lain. *Idea Exploration* menunjukkan tekad untuk mencari peluang dalam permasalahan kondisi kerja sehingga dapat menemukan alternatif untuk memperbaiki kinerja (de Jong & den Hartog, 2010). Pada penelitian ini, diketahui bahwa guru senantiasa melakukan evaluasi diri terhadap bagaimana memperbaiki cara dalam mengajar dan mengidentifikasi serta berusaha mencari tahu permasalahan lainnya terkait pekerjaan.

Namun, di sisi lain aspek *Idea Generation* memiliki nilai paling rendah dibandingkan yang lain. *Idea Generation* digambarkan pada kemampuan menemukan ide-ide baru hingga membentuk sebuah konsep dan sudut pandang baru yang mana di dalamnya merupakan pengombinasian antar informasi untuk mengatasi suatu permasalahan (de Jong & den Hartog, 2010). Dalam penelitian ini, guru bersedia menampung masukan ide dari guru lain dan banyak terinspirasi dari media sosial untuk menciptakan sebuah inovasi. Hal tersebut membuktikan bahwa guru tidak puas dengan satu ide saja dan selalu berusaha menemukan cara untuk membantu murid yang memiliki masalah dalam memahami materi. Sehingga, metode mengajar yang diterapkan nantinya akan sesuai dengan kondisi siswa.

Selanjutnya, pada aspek *Idea Championing* digambarkan apabila individu mampu memperjuangkan ide yang diciptakan kepada organisasi beserta anggotanya yang lain untuk mendapatkan dukungan bahwa ide yang diciptakan berhasil (de Jong & den Hartog, 2010).

Dalam penelitian ini, guru memiliki upaya dalam memperjuangkan ide baru yang dimilikinya dengan percaya diri mengenalkannya kepada sesama rekan kerja.

Terakhir adalah aspek *Idea Implementation* yang menurut De Jong & Den Hartog (2010) digambarkan dengan kemampuan individu untuk menerapkan ide yang berhasil diciptakan dan diakui oleh individu lain dalam melakukan cara ia bekerja dan tentunya terus berusaha untuk meningkatkan dan memodifikasi proses kerja baru. Dalam penelitian kali ini, guru akan tertarik untuk terus berusaha mengimplementasikan dan mempertahankan ide baru yang dimiliki tanpa takut mendapatkan respon negatif dari guru lain. Selain itu, guru akan terus berusaha menyempurnakan ide barunya tersebut seiring berjalannya waktu.

Perilaku kerja inovatif dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi interaksi antara atasan dan juga rekan kerja. Interaksi antar rekan kerja ini tidak lepas dari keterikatan karyawan di tempat kerja (Nijenhuis, 2015; Kania et al., 2018). Guru yang bersedia memberikan inisiatif pada sebuah inovasi dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan diketahui memiliki keterikatan kerja tinggi. Sementara seseorang dengan perilaku kerja inovatif berani mengambil risiko serta mampu menghadapi masalah yang muncul (Putri & Rini, 2021).

Keterikatan kerja adalah keadaan dimana individu memiliki perasaan positif, puas, dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010). Pendapat lain mengatakan bahwa keterikatan kerja adalah suatu kondisi dimana dalam pikiran seorang individu dapat memunculkan ide-ide positif yang didukung dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Hallberg & Schaufeli, 2006). *Vigor*, *dedication*, dan *absorption* di atas juga merupakan aspek dari keterikatan kerja menurut Bakker & Leiter (2010). Berdasarkan data penelitian yang di dapat, rata-rata tiap aspek adalah 4,12 untuk *vigor*, 4,24 untuk *dedication*, dan 4,03 untuk *absorption*.

Nilai menunjukkan bahwa pada aspek *dedication* memiliki nilai paling tinggi dibandingkan aspek yang lain. *Dedication* digambarkan dengan perasaan bangga dan mampu menghadapi tantangan dalam bekerja (Bakker & Leiter, 2010). Pada penelitian kali ini, guru tidak mengalami kesulitan dalam menghadapi permasalahan pekerjaan dan menjadikan pembelajaran baru dalam suatu tantangan. Hal tersebut dapat dilihat ketika harus mempelajari kurikulum yang terus diperbaharui.

Selanjutnya, pada aspek *vigor* menunjukkan rerata nilai kategori sedang. *Vigor* digambarkan dengan semangat dan bersedia memberikan usaha lebih ketika bekerja (Bakker & Leiter, 2010). Pada penelitian kali ini, guru antusias dan tetap giat dalam mengajar meski memiliki masalah pribadi. Berdasarkan studi pendahuluan, usaha lebih ditunjukkan guru ketika berusaha menemukan solusi terkait permasalahan dalam kegiatan belajar mengajar, seperti mencari solusi untuk mengganti jam pelajaran yang kosong.

Sedangkan, dibandingkan aspek yang lain, nilai paling rendah ditunjukkan pada aspek *absorption*. *Absorption* menurut Bakker & Leiter (2010) mengacu pada guru yang menikmati

pekerjaan yang dilakukan sehingga memilih untuk bertahan dalam pekerjaannya. Pada penelitian kali ini, ditandai dengan menikmati waktunya ketika di sekolah dengan memanfaatkan waktu luang untuk membuat media pembelajaran, pekerjaan tetap berjalan meskipun memiliki sebuah permasalahan, serta tidak adanya rasa bosan dengan rutinitas sebagai guru.

Telah dibuktikan dengan pemaparan hasil penelitian bahwa peneliti menemukan adanya hubungan keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif. Hasil korelasi yang kuat ($r = 0,796$) dan signifikan ($p = 0.000$) antar variabel keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif menunjukkan adanya hubungan positif antara keduanya. Hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono et al (2022) dimana tidak menunjukkan adanya pengaruh *work engagement* terhadap *innovative work behavior* secara signifikan walaupun menggunakan subjek yang sama yakni guru. Namun, penelitian ini dapat mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kaur & Gupta (2016) bahwa terdapat korelasi yang terbentuk antara keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif sebesar 0,370 ($r = 0,370$). Putri dan Rini (2021) juga mendukung hasil korelasi penelitian ini bahwa keterlibatan kerja memberikan pengaruh sebesar 31.6% terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK. Pendapat Sulistiawan et al (2020) dan Van Zyl et al. (2021) juga memperkuat hasil penelitian dimana keterikatan kerja mendukung munculnya perilaku kerja inovatif. Perbedaan hasil tersebut dapat terjadi karena faktor lain yang tidak terduga seperti faktor individu dan motivasi (Ningrum dan Abdullah, 2021).

Pada aspek perilaku kerja inovatif, rata-rata tertinggi dimiliki oleh *Idea Generation*. Kondisi yang sama terjadi pada penelitian Hosseini & Haghghi Shirazi (2021) dimana aspek tertinggi juga ada pada *Idea Exploration*. Nilai *Idea Exploration yang tinggi* ditunjukkan dengan subjek senantiasa melakukan evaluasi dan mencari akar permasalahan dalam hal mengajar. Perilaku kerja inovatif dapat ditingkatkan dengan meningkatkan keterikatan kerja. Telah diketahui pula bahwa rata-rata paling rendah dari ketiga aspek keterikatan kerja ada pada aspek *absorption* yang menunjukkan nilai 4,03. Sedangkan, untuk rata-rata paling tinggi ada pada aspek *dedication* dengan nilai 4,24. Hal yang sama juga ditemukan pada penelitian Zamralita (2017) dimana aspek terendah dari keterikatan kerja juga ada pada *absorption* dengan rata-rata 4,16. Penelitian lain juga memiliki kesamaan pada hasil temuan dimana aspek tertinggi ada pada *dedication* dan aspek terendah ada pada *absorption* (Hosseini & Haghghi Shirazi, 2021). Aspek *absorption* merupakan salah satu aspek keterikatan kerja yang masuk salah satu dari faktor penting dalam lingkungan organisasi karena dapat mempengaruhi *output* dari individu (guru) ke dalam organisasi (sekolah) maupun sebaliknya (Aulia et al., 2019). Melalui aspek *dedication* yang tinggi, seorang guru dapat memberikan pengaruh positif terhadap *output* dengan cara meningkatkan *hardskill* dan *softskill* (Hardianto et al., 2021).

Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa guru kurang menikmati dan bertahan pada pekerjaannya. Bukan suatu rahasia publik apabila seorang guru pada dasarnya melakukan rutinitas yang sama setiap harinya yaitu mengajar. Seluruh hal yang berkaitan dengan pembelajaran ditangani oleh guru. Mulai dari mengajar, membuat soal ujian, mengoreksi nilai, memasukkan nilai, belum lagi apabila harus menghadiri pertemuan. Hal tersebutlah yang membuat munculnya rasa jenuh dan bosan pada guru karena beban kerja yang berat. Apabila

guru tidak memiliki keterikatan kerja yang baik, maka dia akan mudah mengalami masalah kesehatan baik fisik maupun mental serta keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan juga berpeluang lebih besar (Zhang et al., 2021). Namun, individu yang memiliki keterikatan kerja akan memberikan usaha yang terbaik dalam pekerjaannya (Imperatori, 2017). Instansi dapat berusaha menciptakan dan mempertahankan semangat yang dibawa guru ke pekerjaan mereka. Pemimpin sekolah yang mampu menciptakan suasana pengambilan partisipasi bersama untuk mendukung guru akan semakin meningkatkan perilaku kerja inovatifnya yang nantinya akan diimplikasikan pada kepentingan organisasi juga (Hosseini & Haghighi Shirazi, 2021). Ketika seseorang merasakan emosi positif karena memiliki keterikatan kerja, hal tersebut akan memicu munculnya kreativitas dan ide untuk menerapkannya (Kyoung Park et al., 2013). Karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan tempat ia bekerja dapat mengembangkan ide baru secara efektif (Bawuro et al., 2018; Xerri & Brunetto, 2013).

Penelitian terbatas dilakukan peneliti hanya pada guru SMK Negeri “X” Surabaya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ismiantari & Mulyana (2021) mengenai perilaku kerja inovatif guru berdasarkan karakteristik sekolah. Karakteristik sekolah yang dimaksud pada penelitian tersebut ada pada jenjang menengah, yakni SMA dan SMK, serta hasil menunjukkan terdapat perbedaan perilaku kerja inovatif pada guru SMA dan SMK. Penelitian lain juga menyebutkan bahwa perilaku kerja inovatif pada guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor bukan hanya keterikatan kerja saja (Ningrum dan Abdullah, 2021). Berdasarkan hal tersebut, penelitian dapat dilakukan dengan menguji dua variabel yang sama namun dilakukan pada jenjang pendidikan di bawahnya. Selain itu, penelitian tentang perilaku kerja inovatif pada guru juga dapat dilakukan dengan variabel lain yang mempengaruhinya.

Kesimpulan

Penelitian kali ini dapat membuktikan hipotesis bahwa adanya hubungan keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif pada guru SMK. Hasil menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut berkategori kuat dan memiliki arah yang positif. Hal tersebut bermakna bahwa semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif pada dirinya. Sebaliknya, apabila keterikatan kerja guru rendah, maka perilaku kerja inovatif juga rendah.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, bagi SMK Negeri “X” Surabaya diharapkan hasil ini dapat menjadi salah satu bahan referensi evaluasi dan saran untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif guru SMK Negeri “X” Surabaya melalui keterikatan kerja. Pada penelitian kali ini, diketahui hasil rata-rata aspek paling rendah dari keterikatan kerja ada pada *absorption*. Perilaku kerja inovatif dapat ditingkatkan dengan meningkatkan aspek *absorption*. Meningkatkan keterikatan kerja pada guru dapat instansi lakukan dengan mengadakan kegiatan yang dimana guru ikut andil dalam merancang terselenggaranya kegiatan tersebut. Kegiatan yang dilakukan hendaknya sesuai dengan keahlian bidang masing-masing guru. Ketika guru diberi kesempatan untuk ikut mempersiapkan sebuah kegiatan, maka guru

tersebut akan semakin terikat dengan pekerjaannya. Instansi juga dapat sering mengadakan acara bersama guru guna membahas permasalahan yang ada di sekolah terkait murid, terlebih lagi terdapat murid disabilitas. Semakin sering guru berpartisipasi menyampaikan idenya, guru tersebut juga akan semakin terikat dengan pekerjaannya.

Selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi ilmu psikologi bidang industri dan organisasi mengenai hubungan keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif pada guru SMK. Peneliti selanjutnya dapat meneliti hubungan keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif pada tingkat pendidikan yang berbeda karena adanya perbedaan mengenai perilaku kerja inovatif guru di tiap jenjangnya akibat tujuan dari tiap jenjang sekolah pastinya juga berbeda-beda.

Daftar Pustaka

- Aulia, A., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2019). Determinants of Work Engagement for TNI-AD (Indonesian Armed Forces—Army) Personnel [Determinan Keterikatan Kerja Personel Tentara Nasional Indonesia—Angkatan Darat (TNI-AD)]. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 35(1). <https://doi.org/10/grrzt3>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Baharuddin, M. F., Masrek, M. N., & Shuhidan, S. M. (2019). Innovative Work Behaviour Of School Teachers: A Conceptual Framework. *IJAEDU-International E-Journal of Advances in Education*, 213–221. <https://doi.org/10/grs8vg>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bawuro, F. A., Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Danjuma, I., Modibbo Adama University of Technology, Yola, Wajiga, H., & Modibbo Adama University of Technology, Yola. (2018). Factors Influencing Innovative Behaviour of Teachers in Secondary Schools in the North East of Nigeria. *Path of Science*, 4(3), 1007–1017. <https://doi.org/10/grrzt2>
- Creswell, J. W. (2015). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (Fifth edition). Pearson.
- de Jong, J., & den Hartog, D. (2010a). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10/b79cp4>
- de Jong, J., & den Hartog, D. (2010b). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10/b79cp4>
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). “Same Same” But Different?: Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119–127. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.11.2.119>
- Hardianto, H., Hidayat, H., & Zulkifli, Z. (2021). Perilaku kerja inovatif bagi guru dan tenaga kependidikan. *JPPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(1), 112–119. <https://doi.org/10.29210/02021937>
- Hosseini, S., & Haghghi Shirazi, Z. R. (2021). Towards teacher innovative work behavior: A conceptual model. *Cogent Education*, 8(1), 1869364. <https://doi.org/10/fsnv>

- Imperatori, B. (2017). *Engagement and Disengagement at Work*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-51886-2>
- Ismiantari, F. D., & Mulyana, O. P. (2021). *Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru Ditinjau Dari Karakteristik Sekolah*. 8.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10/cs226n>
- Kanan Deep Kaur & Dr. Vibhuti Gupta. (2016). The Impact of Personal Characteristics on Innovative Work Behaviour: An Exploration into Innovation and Its Determinants amongst Teachers. *International Journal of Indian Psychology*, 3(3). <https://doi.org/10.25215/0303.207>
- Kania, D., Senen, S. H., & Masharyono, M. (2018). Analisis Gambaran Kepemimpinan Transformasional, Work Engagement Dan Perilaku Kerja Inovatif Karyawan. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 3(3), 79–88. <https://doi.org/10/grxjcd>
- Kyoung Park, Y., Hoon Song, J., Won Yoon, S., & Kim, J. (2013). Learning organization and innovative behavior: The mediating effect of work engagement. *European Journal of Training and Development*, 38(1/2), 75–94. <https://doi.org/10/gd8dzm>
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behaviour as a dynamic and context-bound construct. *Human Resource Development International*, 15(1), 43–59. <https://doi.org/10/fxzqfv>
- Ningrum, W. R., & Abdullah, S. M. (2021). *Tinjauan Literatur: Perilaku Inovatif Pada Guru*.
- Pradana, G. O., & Izzati, U. A. (2019). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru Smk Swasta X Di Surabaya. . . *Character*, 06.
- Prasetyono, H., Vhalery, R., Ramdayana, I. P., Salmin, S., & Anggraini, W. P. (2022). Meningkatkan Innovative Work Behaviour Guru Di Sekolah Penggerak Melalui Work Engagement Dan Servant Leadership. *Research and Development Journal of Education*, 8(2), 791. <https://doi.org/10.30998/rdje.v8i2.14180>
- Putri, N. H., & Rini, Q. K. (2021). Efikasi Diri, Keterlibatan Kerja, Dan Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru Smk. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 284–300. <https://doi.org/10/grrztv>
- Ramdayana, I. P., & Prasetyono, H. (2022). Innovative Work Behavior Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *JUPEIS : Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 1(1), 60–69. <https://doi.org/10/grxjcc>
- Ranihusna, D., Nugroho, A. S., Ridloah, S., Putri, V. W., & Wulansari, N. A. (2021). A model for enhancing innovative work behavior. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 747(1), 012039. <https://doi.org/10/gjz9qd>
- Setiawan, N., & Sofyan, H. (2020). *Implementasi kurikulum merdeka belajar di SMK Pusat Keunggulan*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiawan, J., Department of Management, Universitas Airlangga, Indonesia, Andyani, D., & Department of Management, Universitas Airlangga, Indonesia. (2020). Psychological Contracts, Innovative Work Behavior, And Knowledge

- Sharing Intention: The Role Of Work Engagement And Job Resources. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(4), 741–753. <https://doi.org/10/grxjcb>
- Thurlings, M., Evers, A. T., & Vermeulen, M. (2015). Toward a Model of Explaining Teachers' Innovative Behavior: A Literature Review. *Review of Educational Research*, 85(3), 430–471. <https://doi.org/10/b7c6>
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=DEugDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=penelitian+kuantitatif+buku&ots=HkDcoNwZsD&sig=ptAvJFWx63QRqG6pr5KvpgAoAzU&redir_esc=y#v=onepage&q=penelitian%20kuantitatif%20buku&f=true
- van Zyl, L. E., van Oort, A., Rispens, S., & Olckers, C. (2021). Work engagement and task performance within a global Dutch ICT-consulting firm: The mediating role of innovative work behaviors. *Current Psychology*, 40(8), 4012–4023. <https://doi.org/10/ghc4zg>
- Xerri, M. J., & Brunetto, Y. (2013). Fostering innovative behaviour: The importance of employee commitment and organisational citizenship behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(16), 3163–3177. <https://doi.org/10/cfcx>
- Zamralita, Z. (2017). Gambaran Keterikatan Kerja pada Dosen-Tetap Ditinjau dari Karakteristik Personal. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(1), 338. <https://doi.org/10/grrztx>
- Zhang, D., He, J., & Fu, D. (2021). How Can We Improve Teacher's Work Engagement? Based on Chinese Experiences. *Frontiers in Psychology*, 12, 721450. <https://doi.org/10/grrbg2>