

Hubungan antara Pemberdayaan Psikologis dengan Perilaku Inovatif pada Guru di Sekolah Menengah Kejuruan

Relationship Between Psychological Empowerment and Innovative Behavior of Teachers in Vocational High Schools

Shintya Devina Putri Santoso

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: shintya.19068@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis korelasional. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu guru di Sekolah Menengah Kejuruan X berjumlah 69 orang. Teknik *sampling* yang digunakan yaitu sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu instrumen berupa skala ukur psikologis dari pemberdayaan psikologis dan perilaku inovatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji korelasi *pearson product moment* dengan menggunakan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*. Hasil analisis data pada penelitian menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif. Nilai koefisien korelasi yang didapatkan yaitu sebesar 0,663 ($r = 0,663$) sehingga dapat diartikan bahwa hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif pada guru termasuk dalam kategori kuat. Semakin tinggi nilai pemberdayaan psikologis, maka semakin tinggi pula perilaku inovatif yang ditampilkan oleh guru. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah pemberdayaan psikologis, maka akan semakin rendah pula perilaku inovatif pada guru.


Kata kunci : Pemberdayaan Psikologis, Perilaku Inovatif, Guru, Sekolah Menengah Kejuruan

Abstract

This study aims to determine the relationship between psychological empowerment and innovative behavior in teachers at Vocational High Schools. This study uses a quantitative method with correlational analysis. The sample used in this research was 69 teachers at Vocational High School X. The sampling technique used is saturated samples. The data collection technique used in this research is an instrument in the form of a psychological measurement scale of psychological empowerment and innovative behavior. The data analysis used in this study was the Pearson product moment correlation test using SPSS 25.0 for windows software. The results of data analysis in the study showed a significance level of 0.000 ($p < 0.05$), which means that there is a significant relationship between psychological empowerment and innovative behavior. The correlation coefficient value obtained was 0.663 ($r = 0.663$) so that it can be interpreted that the relationship between psychological empowerment and innovative behavior in teachers is included in the strong category. The higher the psychological empowerment value, the higher the innovative behavior

shown by the teacher. And vice versa, the lower the psychological empowerment, the lower the innovative behavior of the teacher.

Keyword : *Psychological Empowerment, Innovative Behavior, Teachers, Vocational Education*

Article History	
Submitted : 04-07-2023	 <p>This is an open access article under the CC-BY-SA license</p> <p>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</p>
Final Revised : 04-07-2023	
Accepted : 04-07-2023	

Aspek pendidikan menjadi salah satu bagian penting yang menjadi perhatian pemerintah sebagai upaya meningkatkan taraf sumber daya manusia. Salah satu jenjang pendidikan yang turut menjalankan upaya peningkatan mutu sumber daya manusia di Indonesia yaitu Sekolah Menengah Kejuruan. Sekolah Menengah Kejuruan merupakan institusi pendidikan formal tingkat menengah dari satuan pendidikan di Indonesia (Irwanto, 2021). Sekolah Menengah Kejuruan merupakan salah satu badan pendidikan yang berkewajiban dalam melahirkan sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas keterampilan, keahlian, serta kemampuan yang sesuai sehingga para lulusannya mampu bersaing di dunia kerja (Edi et al., 2017). Dalam rangka menyiapkan dan meningkatkan keahlian peserta didiknya di dunia kerja, Sekolah Menengah Kejuruan kini menggunakan sebuah kurikulum baru berbasis *project based learning* yang dibentuk oleh Ditjen Pendidikan Vokasi Kemendikbudristek. *Project based learning* sendiri adalah pembelajaran dengan mengembangkan sebuah proyek baik yang dilakukan per-individu atau per-kelompok sebagai sarana dalam meningkatkan kreativitas serta kecerdasan murid di Sekolah (Sinta et al., 2022). Pada kurikulum ini, Kemendikbudristek menuntut para peserta didik dan juga guru untuk belajar mengembangkan metode pembelajaran serta proyek yang sesuai dengan tuntutan perkembangan teknologi industri global.

Salah satu elemen pendidik yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan adalah guru. Guru menjadi salah satu modal manusia yang memiliki andil besar dalam institusi pendidikan (Pradana & Izzati, 2019). Guru juga memiliki peran yang penting bagi tercapainya tujuan sekolah (Izzati & Nurwidawati, 2023). Undang-undang nomor 14 tahun 2005 yang mengatur perihal Guru dan Dosen menjelaskan bahwa guru sebagai tenaga pendidik perlu mempunyai sifat profesional. Sifat profesional tersebut di antaranya yaitu mengejar kesempurnaan (*perfect result*), teliti dan sungguh-sungguh, tekun dan tabah, serta memiliki integritas yang tinggi (Gustina & Anisah, 2020). Modal untuk menjadi seorang guru tidak hanya memiliki sifat profesional saja, melainkan guru juga dituntut untuk selalu berinovasi dalam pembelajaran serta menghasilkan ide-ide baru untuk meningkatkan efektivitas sistem belajar dan mengajar. Tuntutan perilaku inovatif yang harus dimiliki guru khususnya Guru Sekolah Menengah Kejuruan yakni pengembangan modul dan proyek pembelajaran yang disesuaikan dengan pertimbangan kebutuhan industri saat ini dengan berbasis teknologi (Diana & Puspasari, 2015).

Guru memiliki peran yang signifikan dalam terwujudnya tujuan pendidikan. Proses mewujudkan kesuksesan pendidikan di sekolah inilah yang menjadikan perilaku inovatif perlu dimiliki oleh setiap guru. Thurlings et al. (2015) menyatakan terdapat tiga alasan utama mengapa perilaku inovatif pada guru sangat diperlukan di sekolah, yang pertama yaitu, perilaku inovatif sangat diperlukan agar guru selalu mendapatkan informasi terbaru yang sesuai dengan kondisi masyarakat yang selalu berubah dengan cepat. Kedua, teknologi baru serta wawasan baru di masa mendatang mengenai pengajaran di sekolah membutuhkan perilaku inovatif dari

seorang guru. Ketiga, sekolah memiliki kewajiban untuk menjadi contoh yang baik serta menjadi awalan dalam pembentukan karakter inovatif sehingga peserta didik dapat tetap kompetitif di tengah masyarakat.

Guru yang tidak memiliki perilaku inovatif akan berdampak pada turunnya kualitas pendidikan. Menurut Bawuro, et al. (2018) sekolah dengan guru yang kurang inovatif akan mempengaruhi organisasi dalam mendukung pelaksanaan metode pembelajaran yang baru. Kurangnya perilaku inovatif juga akan mempengaruhi realisasi kurikulum yang telah diperbaharui di sekolah untuk mewujudkan sumber daya yang berkualitas. Lebih lanjut sekolah dengan guru yang kurang inovatif akan berpengaruh pada proses inovasi untuk mewujudkan ide atau tujuan awal lembaga. Pendapat diatas didukung oleh penelitian milik Kheng et al. (2013) dengan pernyataan bahwa setiap institusi yang tidak menyadari akan pentingnya inovasi akan mengalami kemunduran serta kehancuran dari organisasi tersebut.

Kheng et al. (2013) menyatakan bahwa perilaku inovatif merupakan sebuah proses sosial dimana terdapat interaksi antar individu yang berinovasi serta individu yang terpengaruhi akan inovasi tersebut. De Jong & Den Hartog (2010) dalam penelitiannya menuliskan bahwasannya perilaku inovatif adalah bentuk perilaku yang memiliki tujuan untuk menginisiasi serta mengenalkan suatu prosedur, proses, ide atau produk baru yang bermanfaat bagi organisasi tempat individu bekerja. Adapun ide baru yang dapat direalisasikan oleh guru yaitu pembaharuan metode pembelajaran yang dilakukan penyesuaian dengan kurikulum saat ini. Ahli lain menyatakan bahwasannya perilaku inovatif ialah perilaku individu yang menerapkan pembaruan ide sebuah produk atau teknologi baru yang dimaksudkan untuk peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja (Kleysen & Street, 2001).

Menurut De Jong & Den Hartog (2010) terdapat empat dimensi dari perilaku inovatif yaitu *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing*, dan *idea implementation*. *Idea exploration* menggambarkan perilaku dalam menemukan sebuah alternatif ide yang menguntungkan organisasi. *Idea generation* menggambarkan perilaku individu dalam mengkonsep sebuah ide atau produk baru. *Idea championing* menggambarkan perilaku individu dalam mencari dukungan dan membangun koalisi dalam mewujudkan inovasi yang telah dihasilkan. Terakhir yaitu *idea implementation* yang menggambarkan perilaku individu dalam mengimplementasikan ide ke dalam kehidupan nyata.

Individu dengan perilaku inovatif ditandai dengan perilaku seperti yang dinyatakan oleh Abdullah et al. (2016) yang pertama yaitu individu mengetahui masalah yang tengah terjadi di lingkungan kerjanya yang kemudian ditindaklanjuti dengan memikirkan solusi yang tepat. Kedua, individu berupaya untuk mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya. Ketiga, individu berupaya untuk mengimplementasikan ide serta solusi yang telah diciptakan guna memberikan kontribusi bagi perkembangan organisasi untuk menjadi lebih baik. Pendapat ini juga didukung oleh pernyataan Li and Hsu (2016) yang mengatakan bahwa karyawan dengan perilaku inovatif akan peka terhadap permasalahan yang ada dalam pekerjaan serta mampu untuk merumuskan ide baru.

Sementara itu Pramayani & Adnyani, (2018) menyatakan karyawan yang kurang memiliki perilaku inovatif akan menurunkan produktivitas perusahaan. Karyawan dengan perilaku inovatif yang rendah akan secara pasif menjalankan tugasnya serta hanya akan mengikuti metode atau cara kerja yang ada walaupun hal tersebut tidak efektif. Selain itu kurangnya perilaku inovatif hanya akan menjadikan karyawan terpaku pada permasalahan yang ada tanpa memberikan sebuah solusi pada perusahaan. Pendapat ini didukung oleh Bysted & Hansen (2015) yang menjelaskan bahwa karyawan dengan perilaku inovatif rendah akan membuat perusahaan menjadi kurang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti menjalankan studi pendahuluan dengan mewawancarai Kepala Sekolah dan satu perwakilan guru di tiap-tiap jurusan dengan total 8 perwakilan dari Sekolah Menengah Kejuruan X. Hasil studi pendahuluan didapatkan bahwa

sebagian besar guru telah mempunyai perilaku inovatif. Hal ini dibuktikan dari pernyataan Kepala Sekolah yang mengungkapkan bahwa ketika terdapat permasalahan di sekolah baik yang kaitannya dengan proses belajar mengajar serta hal teknis lainnya, guru memberikan beberapa alternatif solusi atas permasalahan tersebut. Guru Desain Pemodelan juga menyatakan, selama proses pembelajaran guru memodifikasi metode belajar dari kurikulum agar kelas menjadi lebih menarik bagi para peserta didik. Perwakilan Guru Teknik Audio Video menyatakan bahwa ia sering mengajak para peserta didiknya untuk membuat proyek yang sesuai dengan kebutuhan industri saat ini yang kemudian di lombakan. Guru Teknik Instalasi Tenaga Listrik menyatakan bahwa guru-guru di jurusan tersebut acap kali merumuskan ide untuk menciptakan sebuah produk atau jasa baru yang kemudian bekerja sama dengan pihak sekolah agar dapat diikuti ke dalam sebuah pameran.

Menurut Thurlings et al. (2015) perilaku inovatif diakibatkan oleh tiga faktor utama yakni faktor demografi, faktor individu, dan faktor organisasi. Disamping itu, Seibert et al. (2011) menjelaskan bahwa salah satu elemen yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif adalah pemberdayaan psikologis. Pemberdayaan psikologis didefinisikan sebagai kognisi pemberdayaan individu di tempat kerja yang berkaitan dengan peran kerja serta ditandai dengan kondisi psikologis empat dimensi yakni makna, penentuan nasib sendiri, kompetensi, dan dampak (Spreitzer, 2008b). Pandangan ini didukung pula oleh Thomas & Velthouse (1990) yang menyatakan bahwa terdapat empat unsur dari pemberdayaan psikologis yakni *meaningful, competence, self-determination/choice*, dan *impact*. Individu akan semakin merasa diberdayakan apabila pekerjaan yang dilakukannya dapat dijalankan sesuai dengan standar dan otonominya serta dapat memberikan dampak positif bagi organisasi.

Pemberdayaan psikologis menjadi variabel yang difokuskan oleh peneliti sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif karena kesesuaian dengan fenomena di lapangan. Hal ini dibuktikan dari pernyataan Kepala Sekolah yang menjelaskan bahwa para guru diberikan otonomi penuh untuk menjalankan perannya serta menciptakan metode pembelajaran baru yang sejalan dengan kurikulum dalam membimbing para peserta didik. Guru Teknik Instalasi Tenaga Listrik juga menyatakan bahwa ia diberikan wewenang oleh pimpinan untuk mengikuti beragam perlombaan dalam rangka meningkatkan prestasi sekolah dan mendapatkan promosi jabatan. Fenomena pemberdayaan psikologis juga dibuktikan oleh pernyataan salah satu Guru Teknik Permesinan yang menyatakan bahwa setiap guru yang mampu menyumbangkan prestasi di Sekolah akan diapresiasi dengan adanya pengumuman saat upacara setiap hari Senin.

Penelitian yang meneliti tentang perilaku inovatif tidak sedikit telah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Hoirunnisak & Izzati (2022) tentang hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif yang dilakukan pada karyawan. Analisis penelitian lain juga telah dilakukan oleh Noviasari & Mulyana (2022) tentang hubungan antara *perceived organizational support* dengan perilaku inovatif yang dilakukan pada 60 guru di Sekolah Menengah Atas. Sementara itu, Pundt (2015) juga melakukan penelitian mengenai perilaku inovatif dengan judul "*The Relation Between Humorous Leadership and Innovative Behavior*". Penelitian ini menyatakan bahwa pemimpin yang humoris memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan perilaku inovatif pada karyawan.

Ada beberapa perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti. Penelitian terdahulu melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan transformasional, *perceived organizational support*, dan *humorous leadership*, sedangkan pada penelitian ini akan menggunakan pemberdayaan psikologis. Perbedaan selanjutnya terletak pada subjek penelitian. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, penelitian-penelitian tersebut banyak meneliti tentang perilaku inovatif pada guru Sekolah Menengah Atas dan karyawan di perusahaan. Pada penelitian kali ini, peneliti akan menggunakan guru Sekolah Menengah Kejuruan sebagai subjek yang diteliti.

Penelitian ini layak untuk diadakan studi lebih lanjut karena peneliti merasa masih kurangnya penelitian yang meneliti fenomena ini.

Penelitian ini berfokus pada karakteristik guru di Sekolah Menengah Kejuruan X yang berkaitan dengan pemberdayaan psikologis dan perilaku inovatifnya. Peneliti tertarik untuk mengetahui apakah tingkat pemberdayaan psikologis yang dimiliki oleh seorang guru dapat meningkatkan perilaku inovatif yang ditampakkan pada proses belajar mengajar. Sehingga berdasarkan penjabaran di atas, peneliti memiliki ketertarikan untuk meneliti mengenai “Hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif pada Guru di Sekolah Menengah Kejuruan”.

Metode

Penelitian dijabarkan dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dengan metode kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis sebuah temuan penelitian dalam bentuk numerik dan sifatnya obyektif (Steinsaltz, 2013). Penelitian ini akan menganalisis adanya korelasi antar variabel. Tujuan digunakannya analisis korelasi adalah guna mengetahui adanya hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif.

Sampel/Populasi

Sampel didefinisikan sebagai bagian dari populasi yang mampu untuk mewakili jumlah populasi penelitian karena memiliki karakteristik yang sama. Teknik *sampling* pada penelitian ini yakni menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi (Ngatno, 2015). Sampel dalam penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu seluruh guru di Sekolah Menengah Kejuruan X. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 99 guru. Peneliti menggunakan 30 guru untuk melakukan *try out* dan 69 guru untuk diteliti dalam penelitian.

Pengumpulan Data

Instrumen dalam penelitian ini berupa skala ukur psikologis. Sistem penilaian dalam skala ukur psikologis penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan lima jawaban alternatif yaitu “SS” (sangat setuju), “S” (setuju), “N” (netral), “TS” (tidak setuju), dan “STS” (sangat tidak setuju). Instrumen dalam penelitian ini berisi pernyataan yang sifatnya *unfavourable* dan *favourable*. Penggunaan aitem *unfavourable* adalah untuk melihat seberapa konsisten dan fokus responden terhadap variabel yang akan diukur (Azwar, 2013).

Alat ukur psikologis yang digunakan oleh peneliti adalah skala perilaku inovatif yang disusun dari teori De Jong & Den Hartog (2010) menggunakan empat dimensi yang terdiri dari *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing*, dan *idea implementation*, sedangkan skala pemberdayaan psikologis yang dibuat dari teori Spreitzer (2008) dengan empat dimensi yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*.

Perilaku inovatif adalah perilaku individu menciptakan sebuah ide baru yang ditunjukkan dengan pencarian alternatif untuk mengimprovisasi produk, layanan, dan proses yang berguna bagi organisasi, menggabungkan informasi dan konsep yang sudah ada untuk pengembangan sebuah ide baru, pencarian dukungan, serta pengimplementasian ide di lapangan yang ditandai dengan empat dimensi yaitu *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing*, dan *idea implementation*. Definisi operasional pemberdayaan psikologis adalah persepsi individu tentang pekerjaannya yang telah sesuai dengan nilai, tujuan hidup, idealisme, dan standar hidupnya, memiliki kemampuan yang sesuai untuk menyelesaikan pekerjaannya,

memiliki kewenangan dalam menentukan langkah kerjanya serta berdampak bagi organisasi yang ditandai dengan empat dimensi yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*.

Hasil uji coba atau *try out* pada dua skala ukur psikologis yang telah dilakukan oleh peneliti pada 30 guru didapatkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas skala. Uji validitas merupakan teknik pengujian yang dilakukan untuk melakukan pengukuran akan sejauh mana data penelitian yang telah didapatkan melalui instrumen penelitian memiliki daya untuk melakukan pengukuran terhadap perilaku yang ingin diukur. Instrumen dapat dikatakan valid apabila tiap butir aitem yang dibuat memiliki nilai koefisien lebih besar dari 0,30 (Azwar, 2013). Teknik uji validitas yang dilakukan oleh peneliti menggunakan teknik uji daya beda aitem yang ditentukan dari skor *corrected aitem-total correlation* dengan menggunakan *software SPSS versi 25.0 for windows*. Aitem dengan skor angka lebih dari 0,30 artinya memiliki tingkatan daya beda yang tinggi sehingga memiliki konstruk yang kuat, sedangkan apabila aitem memiliki skor angka kurang dari 0,30 artinya mempunyai nilai daya beda yang rendah sehingga aitem tersebut harus digugurkan.

Hasil uji validitas pada skala perilaku inovatif dengan *corrected aitem-total correlation* dengan skor daya beda $> 0,30$ menunjukkan bahwa dari 44 aitem yang dilakukan uji coba, terdapat 36 aitem yang mempunyai skor daya beda yang lebih dari 0,30 sehingga dapat dinyatakan valid serta 8 aitem yang memiliki skor daya beda yang kurang dari 0,30 sehingga dinyatakan tidak valid. Pernyataan valid tersebut memiliki rentang nilai sebesar 0,321-0,826. Hasil uji validitas pada skala pemberdayaan psikologis menggunakan *corrected aitem-total correlation* dengan nilai daya beda $> 0,30$ menunjukkan bahwa dari 33 aitem yang dilakukan uji coba, terdapat 25 aitem dengan skor daya beda lebih dari 0,30 sehingga dapat dianggap valid serta 8 aitem dengan skor daya beda kurang dari 0,30 sehingga dianggap tidak valid. Pernyataan valid tersebut memiliki rentang nilai sebesar 0,364-0,752.

Uji reliabilitas adalah teknik pengujian yang dilakukan untuk melakukan pengukuran yang menunjukkan konsistensi sebuah alat ukur dalam mengukur perilaku dengan indikasi yang serupa (Azwar, 2013). Uji reliabilitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*. Alat ukur dikatakan reliabel bila memiliki nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$. Apabila aitem alat ukur kurang dari 0,60 maka dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas yang sudah dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa variabel perilaku inovatif memiliki skor *alpha cronbach's* sebesar 0.952 dan variabel pemberdayaan psikologis memiliki skor *alpha cronbach's* sebesar 0.932.

Analisis Data

Uji hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan peneliti untuk menganalisis adanya hubungan antar variabel serta bentuk hubungan dari variabel tersebut. Peneliti menggunakan teknis analisis data korelasi *pearson product moment* dengan *software SPSS 25.0 for windows* untuk menguji adanya kerekatan hubungan secara linear antar dua variabel. Nilai signifikansi dari hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan skor angka kurang dari 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pemberdayaan psikologis dan perilaku inovatif mempunyai hubungan linier yang signifikan, sebaliknya jika nilai signifikansi antar variabel menunjukkan lebih dari 0,05 maka keduanya dinyatakan tidak terdapat hubungan linear yang signifikan (Maxwell & DuBois, 2018).

Pengujian selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti setelah mendapatkan data penelitian adalah melakukan uji asumsi sebelum dilakukannya uji hipotesis. Pengujian asumsi data

penelitian dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang dalam penelitian. Lebih lanjut pengujian asumsi yang dilakukan yaitu menggunakan uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk melihat normal atau tidaknya distribusi data dalam penelitian. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov* melalui bantuan program *software SPSS 25.0 for windows* dengan ketentuan apabila hasil signifikansi data $>0,05$ maka data tersebut dianggap memiliki distribusi yang normal. Uji linearitas merupakan pengujian yang dilakukan oleh peneliti untuk melihat apakah terdapat suatu hubungan yang linear atau tidak antar dua variabel. Kedua variabel dianggap linear jika taraf signifikansi linearitas $<0,05$. Pada penelitian ini, uji linearitas menggunakan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*.

Hasil

Langkah selanjutnya sesudah mendapatkan data penelitian yaitu peneliti melakukan tabulasi data kepada dua variabel penelitian yakni perilaku inovatif dan pemberdayaan psikologis serta mengolah data. Pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan *software SPSS 25.0 for windows* untuk mencari nilai minimum dan maksimum, standar deviasi, serta rata-rata (*mean*). Hasil pengolahan data yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dvt
Pemberdayaan Psikologis	69	90,00	124,00	106,1594	8,24197
Perilaku Inovatif	69	133,00	170,00	154,2754	7,62905

Hasil pengolahan data statistik deskriptif di atas menunjukkan bahwa subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 69 guru di Sekolah Menengah Kejuruan X. Nilai tertinggi pada variabel pemberdayaan psikologis yaitu 124 sedangkan nilai terendah yaitu 90. Adapun nilai tertinggi pada variabel perilaku inovatif yaitu 170 sedangkan nilai terendah yaitu berjumlah 133. Hasil rata-rata jawaban untuk variabel pemberdayaan psikologis yaitu sebesar 106,1594 dan untuk variabel perilaku inovatif yaitu sebesar 154,2754.

Nilai standar deviasi yang didapatkan pada variabel pemberdayaan psikologis yaitu 8,24197, sedangkan pada variabel perilaku inovatif yaitu sebesar 7,62905. Nilai standar deviasi dari kedua variabel penelitian menampakkan nilai kurang dari skor rata-rata tiap variabel yang berarti bahwa tidak ada penyimpangan variasi jawaban serta data penelitian yang didapatkan oleh peneliti sifatnya homogen.

Peneliti melakukan pengkategorian data pada variabel pemberdayaan psikologis dan perilaku inovatif. Berikut merupakan pedoman pengkategorian data menurut Azwar (2013) yaitu:

Tabel 2. Pedoman Kategorisasi

Interval	Kategori
$x \geq \text{Mean} + \text{SD}$	Tinggi
$\text{Mean} - \text{SD} \leq x < \text{Mean} + \text{SD}$	Sedang
$x < \text{Mean} - \text{SD}$	Rendah

Hasil pengkategorian pada variabel pemberdayaan psikologis adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Kategorisasi Tingkat Pemberdayaan Psikologis

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
$x \geq 114$	Tinggi	15	21,7%
$98 \leq x < 114$	Sedang	42	60,9%
$x < 98$	Rendah	12	17,4%
Total		69	100%

Hasil pengkategorian variabel pemberdayaan psikologis menyatakan bahwa terdapat 15 guru dengan tingkat pemberdayaan psikologis yang tinggi, 42 guru dengan tingkat pemberdayaan psikologis sedang, dan 12 guru dengan tingkat pemberdayaan psikologis rendah.

Selanjutnya peneliti melakukan pengkategorian pada variabel perilaku inovatif yakni sebagai berikut:

Tabel 3. Kategorisasi Tingkat Perilaku Inovatif

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
$x \geq 162$	Tinggi	12	17,4%
$146 \leq x < 162$	Sedang	48	69,6%
$x < 146$	Rendah	9	13%
Total		69	100%

Hasil pengkategorian variabel perilaku inovatif menyatakan bahwa terdapat 12 guru dengan perilaku inovatif yang tinggi, 48 guru dengan perilaku inovatif sedang, dan 9 guru dengan perilaku inovatif rendah.

Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan oleh peneliti untuk mencari tahu persebaran data penelitian memiliki distribusi yang normal atau tidak (Maxwell & DuBois, 2018). Uji normalitas dilakukan pengujian *Kolmogorof-Sminrnov* menggunakan *software SPSS 25.0 for windows*. Data penelitian diartikan memiliki distribusi data yang normal ketika nilai signifikansi data $>0,05$. Berbeda dengan data yang memiliki nilai signifikansi $<0,05$ maka dapat dimaknasi bahwa data penelitian tersebut tidak memiliki distribusi yang normal. Berikut merupakan kategorisasi distribusi normalitas data:

Tabel 2. Kategori Signifikansi Normalitas Data

Nilai F Sig.	Interpretasi
$\text{Sig} > 0,05$	Distribusi Data Normal
$\text{Sig} < 0,05$	Distribusi Data Tidak Normal

Adapun hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorof-Sminrnov* terhadap variabel pemberdayaan psikologis dan perilaku inovatif adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig (p)	Interpretasi
Pemberdayaan Psikologis	0,095	Distribusi Data Normal
Perilaku Inovatif	0,200	Distribusi Data Normal

Hasil uji normalitas terhadap variabel pemberdayaan psikologis dan perilaku inovatif didapatkan bawah pendistribusian data pemberdayaan psikologis dan perilaku inovatif dikatakan normal karena memiliki nilai signifikansi $>0,05$.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini untuk mencari tahu apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dan variabel dependen (Steinsaltz, 2013). Pada penemuan ini, peneliti hendak mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif.

Pengujian linearitas dijalankan dengan *software SPSS 25.0 for windows*. Variabel independent dan dependen dikatakan mempunyai hubungan yang linear ketika nilai signifikansi $<0,05$ sedangkan apabila nilai signifikansi $>0,05$ maka dapat dianggap bahwa hubungan antara dua variabel tersebut tidak linear. Berikut ini adalah pengelompokan atau kategorisasi linearitas data:

Tabel 4. Kategori Linearitas Data

Nilai F Sig.	Interpretasi
Sig $<0,05$	Data Linier
Sig $>0,05$	Data Tidak Linier

Adapun hasil uji linearitas menggunakan *test for linearity* pada variabel pemberdayaan psikologis dan perilaku inovatif dengan *software SPSS 25.0 for windows*:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig (p)	Interpretasi
Perilaku Inovatif* Pemberdayaan Psikologis	0,000	Data Linear

Hasil pengujian linearitas dalam penelitian ini menyatakan bahwa nilai signifikansi variabel pemberdayaan psikologis dan perilaku inovatif adalah $<0,05$. Hal tersebut dapat dimaknai bahwa hubungan variabel pemberdayaan psikologis dan perilaku inovatif adalah linear.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis data setelah dilakukan uji asumsi yakni melakukan uji hipotesis setelah menguji asumsi data penelitian. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang disusun oleh peneliti (Maxwell & DuBois, 2018). Hipotesis yang ingin dibuktikan oleh peneliti dalam temuan ini ialah terdapat hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan.

Uji hipotesis yang digunakan oleh peneliti adalah teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan *software SPSS 25.0 for windows*. Analisis uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui kerekatan hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan merujuk pada besaran korelasi (r). Terdapat kriteria besaran korelasi (r) mulai dari <0,20 hingga 1 (Azwar, 2013). Berikut merupakan kriteria besaran korelasi:

Tabel 6. Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Kriteria
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Hubungan antara variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi dapat dinyatakan signifikan bila nilai signifikansi <0,05, sedangkan apabila nilai signifikansi antar variabel >0,05 maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan (Azwar, 2013).

Tabel 7. Ketentuan Uji Hipotesis

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig <0,05	Hubungan Signifikan
Sig >0,05	Hubungan Tidak Signifikan

Hipotesis yang dibuat oleh peneliti ialah terdapat hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan antara variabel pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif menggunakan teknik analisis korelasi *pearson product moment* adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

		Pemberdayaan Psikologis	Perilaku Inovatif
Pemberdayaan Psikologis (X)	Pearson	1	0,633**
	Correlation		
	Sig. (2-Tailed)		,000
	N	69	69
Perilaku Inovatif (Y)	Pearson	0,633**	1
	Correlation		
	Sig. (2-Tailed)	,000	
	N	69	69

Hasil uji hipotesis pada data di atas memperlihatkan nilai signifikansi antar variabel sebesar 0,000 yang maknanya skor signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada suatu hubungan yang signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan.

Nilai korelasi dari hasil uji hipotesis di atas memperlihatkan bahwa koefisien korelasi antara pemberdayaan psikologis dan perilaku inovatif sebesar 0,663 ($r=0,663$). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa pemberdayaan psikologis dan perilaku inovatif memiliki korelasi atau hubungan yang kuat.

Pada bagian koefisien korelasi, arah hubungan dari antar variabel ditunjukkan dengan tanda positif (+) atau tanda negatif (-). Tanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah sehingga apabila pemberdayaan psikologis meningkat maka akan meningkatkan perilaku inovatif, sedangkan tanda negatif menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan sehingga apabila pemberdayaan psikologis menurun maka perilaku inovatif akan menurun pula (Azwar, 2013).

Sesuai dengan nilai koefisien korelasi dalam penelitian yaitu 0,663 ($r=0,663$) dengan tanda positif sehingga dapat dimaknai bahwa hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif adalah searah. Hal ini dapat menjelaskan bahwa apabila pemberdayaan psikologis guru meningkat, maka perilaku inovatif yang ditampakkan oleh guru di Sekolah Menengah Kejuruan akan semakin tinggi. Sebaliknya apabila pemberdayaan psikologis guru rendah, maka akan menurunkan perilaku inovatif guru di Sekolah Menengah Kejuruan.

Pembahasan

Peneliti melakukan penelitian ini dengan capaian untuk mengetahui adanya sebuah hubungan antara variabel pemberdayaan psikologis dengan variabel perilaku inovatif pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan X. Adapun hipotesis dalam penelitian ini berbunyi “terdapat hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan” dengan menggunakan bantuan program *software SPSS 25.0 for windows*. Hasil pengujian hipotesis yang diperlakukan kepada para guru di Sekolah Menengah Kejuruan X dengan menggunakan uji korelasi *product moment* menghasilkan nilai signifikansi korelasi sebesar 0,000 ($\text{sig}<0,05$) antara variabel pemberdayaan psikologis dan perilaku inovatif. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel yang diteliti memiliki hubungan yang signifikan sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian yaitu terdapat hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif dapat diterima.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan *pearson product moment* kepada dua variabel yang diteliti juga menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,663 ($r=0,663$). Hasil tersebut menurut kategorisasi tingkat korelasi baru memasuki kategori kuat dan belum sangat kuat. Korelasi antara pemberdayaan psikologis dan perilaku inovatif dapat dinyatakan sangat kuat apabila memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,800-1,00. Maka dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan tergolong kuat. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya milik Priyatama et al. (2022) berjudul “*The Effect of Psychological Empowerment on Innovative Behavior with Transformational Leadership Style as Moderator Variable*” yang menguraikan bahwa ada hubungan yang kuat antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif.

Nilai koefisien korelasi (r) pada hasil uji hipotesis penelitian selain memperlihatkan tingkat hubungan juga memperlihatkan adanya tanda positif atau negatif. Tanda positif (+) pada koefisien korelasi menyatakan adanya hubungan yang searah, sedangkan tanda negatif (-) menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan tanda positif sehingga dapat dimaknai bahwa terdapat hubungan yang searah antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif. Hubungan yang searah ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberdayaan psikologis, maka semakin tinggi pula perilaku inovatif pada guru. Sebaliknya apabila semakin rendah pemberdayaan psikologis,

maka perilaku inovatif pada guru akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penemuan milik Hidayat & Hilmiana (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang searah dan positif antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif. Tingginya pemberdayaan psikologis karyawan akan berpengaruh secara signifikan pada munculnya kreasi dan inovasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil uji hipotesis pada penelitian memperoleh arah hubungan yang positif sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif pada guru akan meningkatkan saat guru merasa diberdayakan saat melakukan pekerjaannya. Penyebabnya adalah ketika guru merasa bahwa pekerjaannya memiliki makna bagi hidupnya serta kepala sekolah membagikan kesempatan guru untuk mengembangkan kemampuannya dalam mengajar, maka guru akan meningkatkan perilaku inovatifnya dalam bentuk membuat metode mengajar yang baru kepada murid serta mengimplementasikannya. Peningkatan perilaku inovatif tidak hanya diimplementasikan dalam proses mengajar, namun juga ditunjukkan oleh guru dengan menginisiasi sebuah produk atau inovasi baru yang dapat meningkatkan efektivitas dalam mengajar serta meningkatkan prestasi di sekolah. Beberapa perilaku guru yang menampakkan perilaku inovatif akibat dari pemberdayaan psikologis di lapangan yaitu guru mengajak siswa serta meminta dukungan kepada kepala sekolah untuk menciptakan sebuah teknologi baru yang diikuti ke dalam pameran atau lomba setiap tahunnya. Hal ini sejalan dengan penemuan Singh & Sarkar (2019) yang menjelaskan bahwa saat guru merasa diberdayakan secara psikologis di sekolah, maka guru akan menunjukkan perilaku mempromosikan ide-ide baru serta mengimplementasikan ide tersebut dalam mengajar. Guru akan merasa memiliki kewenangan untuk melakukan hal-hal baru dalam pekerjaannya sehingga akan mendorong perilaku yang membuahkan sebuah inovasi.

Perilaku guru yang ditemukan oleh peneliti menunjukkan bahwa guru mampu untuk mencari alternatif cara guna mengimprovisasi bahan dan metode belajar yang digunakan, mengkombinasikan beragam informasi untuk mendukung ide yang direncanakan, mencari dukungan kepada rekan kerja saat akan menciptakan modul ajar atau teknologi baru, serta mempraktikkan ide yang telah dibuat. Perilaku ini menunjukkan bahwa guru mempunyai perilaku inovatif. Hal ini telah searah dengan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Guru-guru dianggap mempunyai perilaku inovatif yang tinggi karena guru-guru sebagian besar dapat menciptakan sebuah modul ajar yang di dalam pengimplementasiannya menggunakan pemanfaatan teknologi seperti membuat *power point*, menggunakan aplikasi atau *website* mengajar berisi animasi yang mana hal ini mampu meningkatkan minat belajar murid. Guru berusaha untuk menciptakan sebuah metode alternatif baru dalam mengajar untuk mencapai efektivitas proses pembelajaran. Contoh lain dari perilaku inovatif guru yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu guru-guru bekerja sama dengan murid serta bantuan dari Kepala Sekolah untuk membuat sebuah teknologi baru yang kemudian diikuti dalam pameran atau lomba. Adapun teknologi yang dibuat didasarkan pada kebutuhan industri saat ini yaitu energi alternatif air dan angin serta *smarthome* dan instalasi penerangan. Hal ini dilakukan karena para guru memiliki inisiatif untuk meningkatkan prestasi sekolah serta untuk menciptakan sebuah produk untuk meningkatkan kinerja.

Perilaku inovatif merupakan sebuah tindakan yang dilakukan oleh individu dengan tujuan untuk menginisiasi serta mengenalkan suatu ide, prosedur, proses, dan sebuah produk baru yang berguna bagi perusahaan (De Jong & Den Hartog, 2010). Individu berusaha untuk menciptakan suatu kreasi baru dalam pekerjaan yang dilakukannya. Adapun ciri-ciri individu yang memiliki perilaku inovatif tinggi yakni individu giat berusaha untuk mengerti akan teknik serta gagasan dari teknologi terbaru yang tengah berkembang, individu berusaha untuk menciptakan sebuah ide kreatif baru guna penyelesaian suatu masalah, individu meyakinkan ide yang dimilikinya kepada rekan kerja, serta individu berusaha untuk merealisasikan idenya ke dalam kehidupan

nyata (George & Zhou, 2001). Sama halnya dengan perilaku inovatif pada guru yang ditemukan oleh peneliti, guru berusaha untuk menciptakan sebuah metode ajar yang baru menggunakan media dengan pemanfaatan teknologi pada setiap kesempatan pembuatan modul di awal semester. Perilaku inovatif yang tinggi juga ditampakkan saat proses pengimplementasian teknologi baru dimana guru selalu memperhatikan setiap proses pembuatan serta melakukan evaluasi terhadap hasil akhir dari produk yang diciptakan.

De Jong & Den Hartog (2010) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi dalam perilaku inovatif yaitu *idea exploration* yang menggambarkan perilaku individu dalam mengimprovisasi produk, pelayanan, serta proses yang telah ada. Dimensi ini berbicara tentang perilaku individu dalam mencari cara baik dengan mencari informasi terbaru, menganalisa atau mencari sebuah permasalahan dari produk, pelayanan, serta proses yang sudah berjalan sebelumnya. *Idea generation* yang menggambarkan perilaku individu dalam mengkombinasikan informasi serta konsep yang sudah ada untuk menyelesaikan sebuah masalah dan juga meningkatkan kinerja. Dimensi ini menjelaskan tentang perilaku individu dalam mencerna serta mengkombinasikan informasi yang sudah ada serta yang baru untuk mengeneralisasikan ide baru guna menciptakan sebuah ide yang efektif. *Idea championing* yang menggambarkan perilaku individu dalam mencari dukungan serta membangun sebuah koalisi yang tepat dalam mewujudkan ide. Dimensi ini berbicara tentang perilaku individu dalam menjalin relasi baik dengan atasan atau rekan kerja yang bertujuan untuk mendapatkan dukungan dalam proses merealisasikan ide yang telah dirancang. *Idea implementation* yang menggambarkan perilaku individu dalam mempraktikkan ide baru serta memodifikasinya untuk menghasilkan produk yang efisien. Dimensi ini juga menggambarkan perilaku individu dalam mengimplementasikan idenya baik berupa produk, layanan, atau proses ke dalam dunia nyata agar dapat bermanfaat bagi organisasi tempat individu bekerja.

Dimensi *idea exploration* ditampakkan oleh guru dengan mencari informasi serta menganalisis teknik mengajar atau proses pembuatan produk yang efektif untuk dilakukan agar tercipta adanya improvisasi. Dimensi *idea generation* ditampakkan oleh guru yang menemukan beragam informasi serta konsep yang mendukung dari media internet atau lainnya untuk mengeneralisasikan ide baru. Dimensi *idea championing* ditunjukkan dengan perilaku guru yang mengkomunikasikan ide baru terkait dengan metode pembelajaran maupun proyek teknologi baru yang akan dikerjakan kepada rekan kerja yang serta mengajak murid dan meminta dukungan kepada kepala sekolah untuk mengerjakan proyek tersebut. *Idea implementation* ditampakkan oleh guru dengan mengikuti secara langsung proses pembuatan proyek yang dibuat serta melakukan evaluasi terhadap hasil akhir yang kemudian diikuti dengan perbaikan untuk mendapatkan hasil yang maksimal pada produk tersebut.

Munculnya perilaku inovatif pada guru tentu disebabkan oleh faktor-faktor tertentu. Adapun faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif menurut Thurlings et al. (2015) yakni faktor organisasi, faktor demografi, dan individual. Faktor lain yang mempengaruhi perilaku inovatif yakni komitmen organisasi, modal psikologis, tipe kepemimpinan, dan juga karakteristik pekerjaan (X. Li & Zheng, 2014). Disamping itu, Seibert et al. (2011) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi adanya perilaku inovatif yaitu pemberdayaan psikologis. Pendapat ini didukung pula oleh hasil penelitian (Yildiz et al., 2017) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap munculnya perilaku inovatif. Individu dengan pemberdayaan psikologis yang cukup bahkan tinggi akan mampu menunjukkan perilaku dalam menciptakan inovasi daripada individu yang merasa tidak diberdayakan di tempat kerjanya.

Pemberdayaan psikologis merupakan persepsi individu mengenai pemberdayaan akan dirinya yang dikaitkan dengan peran kerja serta ditandai sebagai empat dimensi psikologis yaitu

makna, determinasi diri, kompetensi, dan dampak (Spreitzer, 2008). Pemberdayaan psikologis juga dikaitkan dengan kesejahteraan karyawan dalam kehidupan kerja (Liden et al., 2000). Monje et al. (2021) menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis berkaitan dengan persepsi karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang. Pemberian kesempatan ini meningkatkan pemberdayaan psikologis karena individu merasa memiliki kewenangan. Kewenangan tersebut dapat meliputi pengambilan keputusan serta pemecahan masalah tanpa menunggu kesepakatan dari pimpinan. Pendapat ini kemudian dilengkapi dengan pernyataan dari Miguel et al., (2015) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis karyawan berkaitan dengan persepsi individu akan kesempatan yang dimiliki dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh pada pekerjaannya. Hasil uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis merupakan persepsi individu yang merasa bahwa dirinya memiliki pekerjaan yang sesuai, memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya, memiliki kewenangan, serta memiliki dampak bagi organisasi.

Pemberdayaan psikologis sendiri memiliki empat dimensi menurut Spreitzer (2008) yaitu *meaning* atau persepsi individu atas pekerjaannya yang telah sesuai dengan nilai yang individu miliki. Dimensi ini menjelaskan tentang persepsi individu akan pekerjaan yang dimilikinya telah sesuai dengan nilai, tujuan, idealisme, serta standar hidup yang telah ditetapkan. *Competence* atau persepsi individu akan kemampuan yang dimilikinya telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Dimensi ini menggambarkan tentang persepsi individu akan kemampuan, keterampilan, serta kapasitas ilmu yang dimiliki oleh individu telah mampu membuat individu dapat bekerja dengan baik. *Self-determination* atau persepsi individu yang merasa bahwa dirinya memiliki kewenangan dalam melakukan tugasnya di tempat kerja. Dimensi ini juga menjelaskan mengenai persepsi individu akan kekuasaan atau kewenangan yang dimilikinya untuk menentukan arah serta mengambil keputusan atas pekerjaan yang akan dilakukannya. Terakhir, yaitu *impact* atau persepsi individu akan pengaruh yang diberikannya kepada organisasi tempat individu bekerja. Dimensi ini juga berbicara mengenai persepsi individu akan dampak yang telah diberikan terhadap hasil kerja strategis, efektivitas administrasi dan sistem kerja.

Peneliti menemukan perilaku guru yang menunjukkan adanya pemberdayaan psikologis tinggi yaitu guru mengembangkan modul ajarnya secara mandiri berdasarkan dengan kemampuan yang dimilikinya. Guru di sekolah juga kiat memberikan kontribusi kepada Sekolah dalam mencetak prestasi baru guna meningkatkan akreditasi. Guru di Sekolah juga rela memberikan waktunya untuk memperhatikan keadaan akademik para murid. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarto & Muhid (2022) yang menjelaskan tentang ciri-ciri individu dengan pemberdayaan psikologis tinggi di tempat kerja yaitu individu mampu mengeksplorasi tugasnya di luar *job description* yang telah ditentukan, individu memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerja, serta individu memiliki inisiatif yang tinggi untuk membantu organisasi tempat ia bekerja. Berlawanan dengan karakteristik individu dengan pemberdayaan psikologis yang tinggi, individu dengan pemberdayaan psikologis rendah akan cenderung kaku terhadap *job description* yang diberikan tanpa menciptakan inovasi serta individu kurang mampu untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di tempat kerja (Huang, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan dimensi perilaku inovatif, nilai rata-rata dari dimensi *idea exploration* yaitu 4,26. Rata-rata dari dimensi *idea generation* sebesar 4,31. Rata-rata dari dimensi *idea championing* adalah 4,23. Rata-rata dari dimensi *idea implementation* sebesar 4,41. Hasil rata-rata dari variabel perilaku inovatif dapat diketahui bahwa dimensi *idea implementation* menunjukkan nilai yang paling menonjol daripada dimensi lainnya sehingga dapat dikatakan bahwa kemampuan guru dalam merealisasikan ide ke dalam kehidupan nyata merupakan bagian yang penting. Hasil rata-rata dari dimensi *idea*

championing mendapatkan nilai paling rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini dikarenakan karena sebelum mencari dukungan kepada rekan kerja, guru di Sekolah cenderung mengupayakan secara mandiri dalam proses realisasi ide, khususnya yang berkaitan dengan metode atau bahan ajar baru karena setiap guru memiliki kreativitas serta inovasinya sendiri di masing-masing mata pelajaran.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti juga menunjukkan bahwa guru memiliki perilaku inovatif yang cukup tinggi dalam bekerja. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa guru mencari informasi terbaru dari berbagai media dan juga rekan kerja untuk menemukan metode pembelajaran baru yang meningkatkan minat belajar murid. Guru di Sekolah juga membuat presentasi mengajar baru serta memastikan bahwa metode ajar yang telah dibuat dapat membantu murid dalam memahami pembelajaran yang disampaikan. Guru juga memperbaiki kekurangan akan bahan ajar yang dibuat untuk mengoptimalkan proses belajar mengajar. Perilaku inovatif tidak hanya ditunjukkan dalam proses belajar mengajar, guru di sekolah juga berupaya untuk menciptakan sebuah produk baru yang hasil akhirnya dapat dipamerkan atau diikuti dalam lomba. Guru senantiasa mengikuti secara langsung proses pembuatan produk teknologi baru. Guru memperhatikan setiap detail proses pembuatan serta melakukan analisa terhadap kekurangan dari produk baru tersebut sehingga guru dapat memperbaikinya untuk mendapatkan hasil yang efektif.

Peneliti juga melakukan analisis terhadap variabel pemberdayaan psikologis dimana pada dimensi *meaning* rata-ratanya sebesar 4,23. Rata-rata pada dimensi *competence* yaitu 4,28. Rata-rata pada dimensi *self-determination* yaitu 4,15. Rata-rata pada dimensi *impact* yakni sebesar 4,33. Hasil perhitungan rata-rata pada variabel pemberdayaan psikologis dapat diketahui bahwa dimensi *impact* memiliki nilai yang paling menonjol daripada dimensi lainnya. Hasil perhitungan ini menandakan bahwa sebagian besar guru telah merasa bahwa dirinya telah memberikan dampak atau pengaruh yang baik bagi peningkatan prestasi di sekolah. Guru merasa telah memberikan kontribusi atas peningkatan prestasi serta nilai akademik murid. Hasil perhitungan yang dilakukan oleh peneliti juga menunjukkan bahwa nilai dimensi *self-determination* memiliki nilai yang paling rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini bisa saja terjadi dikarenakan dalam proses bekerja, guru merasa perlu untuk mendapatkan persetujuan dari kepala sekolah.

Fakta di lapangan yang ditemukan oleh peneliti juga menunjukkan bahwa guru yakin dengan intelektualitas yang dimilikinya dimana hal ini ditunjukkan dengan guru yang kerap kali membuat sebuah metode ajar baru baik menggunakan presentasi atau media lain untuk menarik minat belajar murid. Hal ini tidak hanya berpengaruh bagi peningkatan kemampuan murid, namun juga menunjukkan bahwa guru yakin dengan kemampuan yang dimilikinya serta guru memiliki keinginan untuk mengimprovisasi keterampilannya. Keyakinan akan kompetensi yang dimiliki oleh guru khususnya dengan latar belakang pendidikan teknik juga ditunjukkan dengan kapasitasnya dalam menciptakan sebuah produk teknologi baru untuk meningkatkan prestasi di sekolah. Guru mata pelajaran juga tidak segan untuk membimbing murid sesuai dengan kemampuan yang dimiliki guru yang kemudian memotivasi murid untuk mengikuti lomba antar sekolah.

Pemberdayaan psikologis yang tinggi pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan X juga dikarenakan dukungan dari Kepala Sekolah. Fakta di lapangan yang ditemukan untuk mendukung penelitian didapatkan bahwa Kepala Sekolah telah memberikan kewenangan kepada para guru di Sekolah untuk mengkreasi serta mengembangkan metode pembelajaran sesuai dengan keahlian yang dimiliki masing-masing guru. Kepala Sekolah juga memberikan apresiasi kepada Guru yang telah menyumbangkan penghargaan terhadap peningkatan prestasi Sekolah dengan memberikan pengumuman kemenangan di setiap upacara bendera. Perilaku

yang dilakukan oleh Kepala Sekolah Menengah Kejuruan X ini telah memberikan kontribusi dalam peningkatan pemberdayaan psikologis yang dirasakan oleh para guru dimana guru akan merasa bahwa ia memiliki kewenangan dalam bekerja, memiliki kapasitas ilmu yang sesuai untuk menyelesaikan pekerjaannya, serta meningkatkan persepsi akan dampak positif yang dapat diberikan guru kepada Sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian milik Izzati & Mulyana (2020) dengan pernyataan bahwa kepala sekolah yang mampu untuk memahami kompetensi dari masing-masing guru serta memberikan peluang, maka akan meningkatkan pemberdayaan psikologis dari para guru.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki hubungan yang searah dengan perilaku inovatif sehingga semakin meningkat persepsi pemberdayaan psikologis yang dimiliki oleh guru maka semakin meningkat pula perilaku inovatif yang ditampakkan. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Taradita & Wibawa (2019) dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif” yang menyatakan bahwa semakin tinggi pemberdayaan psikologis pada karyawan maka perilaku inovatifnya juga akan meningkat. Pada saat individu diberikan tugas serta tanggung jawab yang berarti sehingga merasa memiliki dampak terhadap organisasi, maka individu akan semakin terdorong untuk menciptakan ide-ide yang kreatif serta menampilkan perilaku inovatif lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra et al. (2022) berjudul “*Developing Innovative Work Behavior: The Influence of Psychological Empowerment and Intergenerational Learning*” juga menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis mampu untuk memfasilitasi peningkatan perilaku inovatif pada individu. Individu dengan pemberdayaan psikologis yang tinggi akan mampu untuk memperkenalkan ide baru sesuai dengan bidang pekerjaannya, serta mengkreasi kembali konsep-konsep yang sudah ada untuk dijadikan sebagai alternatif baru dalam peningkatan kinerja. Pemberdayaan psikologis memiliki peran yang vital dalam peningkatan perilaku inovatif. Organisasi yang mampu untuk memberikan peluang kepada pekerjanya, maka akan meningkatkan intensitas para pekerjanya dalam mengeksplorasi ide dan mengimplementasikannya. Dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Ghosh et al. (2019) berjudul “*Team-Member Exchange and Innovative Work Behaviour. The Role of Psychological Empowerment and Creative Self-Efficacy*” juga menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki hubungan searah dan positif terhadap perilaku inovatif. Pemberdayaan psikologis yang tinggi pada individu akan meningkatkan kemampuannya untuk berinovasi menciptakan sebuah ide baru. Pemberdayaan psikologis memainkan sebuah peran yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi individu untuk melakukan sebuah usaha yang ekstra serta meningkatkan keberanian dalam pengambilan resiko. Pemberdayaan psikologis mampu memberikan fleksibilitas serta kepercayaan diri kepada individu untuk bereksperimen untuk mengeksplorasi peluang yang baru dalam pekerjaannya.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian milik Sarkar (2018) dengan judul “*Role of Psychological Empowerment in The Relationship Between Structural Empowerment and Innovative Behavior*” yang menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki arah hubungan yang positif dengan perilaku inovatif. Saat guru merasa yakin dengan kemampuan yang dimilikinya dalam mengajar serta memiliki dampak bagi sekolah maka guru akan lebih banyak menghasilkan ide-ide baru dalam proses mengajarnya. Guru yang mendapatkan kewenangan untuk mengajar serta bekerja secara mandiri akan semakin percaya diri dalam mengeksplorasi peluang baru. Guru juga akan gemar dalam menciptakan sesuatu yang baru apabila merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya memiliki arti bagi hidupnya.

Penelitian milik Dedahanov et al. (2019) juga menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki hubungan positif dengan inovatif perilaku. Saat anggota organisasi merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan bermakna dan merasa bahwa mereka memiliki dampak dalam unit atau organisasi, mereka lebih mungkin mempromosikan ide-ide baru di unit atau organisasinya. Anggota organisasi yang merasa bahwa mereka telah memiliki kompetensi yang cukup serta sesuai dengan pekerjaannya, maka akan mendorong mereka untuk menjadi inovatif. Artinya hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti telah sesuai dan telah mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif dengan *setting* penelitian yang dilakukan kepada guru di Sekolah Menengah Kejuruan.

Penelitian ini menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis mempunyai hubungan yang tergolong kuat dengan perilaku inovatif berdasarkan hasil pengujian dengan *pearson product moment* dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,663 ($r=0,663$). Penelitian milik Suryani et al. (2020) berjudul “Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Inovatif” menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis memberikan kontribusi sebesar 38% terhadap perilaku inovatif sedangkan sisanya sebesar 62% merupakan kontribusi dari beberapa faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Beberapa faktor lain yang dianggap mampu mempengaruhi munculnya perilaku inovatif yakni seperti komitmen afektif, iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, faktor demografi, dan lain-lain (Bawuro et al., 2018). Faktor-faktor tersebut mampu untuk mempengaruhi tinggi rendahnya perilaku inovatif yang dimunculkan oleh individu.

Widiyanti & Sawitri (2018) menyatakan bahwa terdapat faktor pembentuk lain dari perilaku inovatif. Beberapa faktor tersebut seperti keberagaman demografis, struktur organisasi, memori organisasi, *self-efficacy*, perilaku proaktif, dan *self-leadership*. Penelitian ini hanya berfokus pada pemberdayaan psikologis sehingga faktor lain yang belum diteliti yaitu faktor demografi, iklim organisasi, komitmen afektif, struktur organisasi, memori organisasi, *self-efficacy*, perilaku proaktif, serta *self-leadership*. Faktor-faktor yang telah disebutkan diatas dapat dikelompokkan ke dalam tingkat individu seperti faktor demografis, *self-efficcay*, memori organisasi, dan perilaku proaktif. Disamping itu yang dapat dikelompokkan ke dalam tingkat organisasi yaitu struktur organisasi dan juga tipe kepemimpinan.

Kesimpulan

Hasil penjabaran uji hipotesis untuk menguji korelasi menggunakan *pearson product moment* yang dilakukan oleh peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel pemberdayaan psikologis dengan variabel perilaku inovatif yang sifatnya signifikan. Hal ini dapat dimaknai bahwa hipotesis dalam penelitian ini yang berbunyi “terdapat hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan” dapat diterima.

Hasil uji korelasi juga menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,663 ($r=0,663$). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin bertambah skor pemberdayaan psikologis pada guru maka akan semakin bertambah pula skor perilaku inovatifnya. Demikian pula sebaliknya apabila skor pemberdayaan psikologis pada guru rendah, maka skor perilaku inovatif juga akan menurun.

Saran

Hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti diharapkan mampu menunjukkan gambaran mengenai perilaku inovatif dan juga pemberdayaan psikologis yang guru miliki sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi sekolah untuk meningkatkan perilaku inovatif guru. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti juga diharapkan dapat membuat sekolah memberikan perhatian terhadap peningkatan perilaku inovatif dengan peningkatan pemberdayaan psikologis kepada guru. Beberapa hal yang dapat dilakukan sekolah yaitu mengadakan pelatihan dalam peningkatan kompetensi sebagai guru di tiap bidang pembelajaran masing-masing, mengapresiasi guru yang mampu memberikan kontribusi pada peningkatan prestasi di Sekolah dalam upacara mingguan atau memanfaatkan media cetak untuk memberitakan prestasi yang telah dicapai guru, melakukan pemilihan guru secara bergiliran dalam memimpin dan mengkoordinasi sebuah kegiatan yang dilaksanakan di Sekolah seperti lomba adi wiyata, penilaian akreditasi, dan kegiatan lainnya. Kepala Sekolah juga berupaya untuk memahami masing-masing kompetensi dari tiap guru yang kemudian dapat dijadikan peluang sebagai pengembangan karir.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti hanya berfokus pada pencarian hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif. Penelitian ini hanya dilakukan pada Sekolah Menengah Kejuruan X yang berfokus pada bidang teknik, untuk itu penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian yang sama di sekolah berbasis teknik untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif pada guru. Penelitian ini juga tidak menjelaskan beberapa faktor lain yang mempengaruhi perilaku inovatif. Bagi penelitian di masa mendatang diharapkan dapat meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif seperti faktor demografis, iklim organisasi, komitmen afektif, struktur organisasi, memori organisasi, *self-efficacy*, perilaku proaktif, *self-leadership* serta faktor lainnya. Penelitian ini juga mempunyai keterbatasan dalam jumlah subjek sehingga pada penelitian yang akan datang dapat melakukan penelitian dengan jumlah subjek yang lebih banyak.

Daftar Pustaka

- Abdullah, I., Omar, R., & Panatik, S. A. (2016). A Literature Review on Personality, Creativity and Innovative Behavior. *International Review of Management and Marketing*, 6(1), 177–182.
- Azwar, S. (2013). *Sikap Manusia dan Pengukurannya*. Pustaka Belajar.
- Bawuro, F. A., Danjuma, I., & Wajiga, H. (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/10.22178/pos.32-9>
- Bysted, R., & Hansen, J. R. (2015). Comparing Public and Private Sector Employees' Innovative Behaviour: Understanding the role of job and organizational characteristics, job types, and subsectors. *Public Management Review*, 17(5), 698–717. <https://doi.org/10.1080/14719037.2013.841977>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Dedahanov, A. T., Bozorov, F., & Sung, S. (2019). Paternalistic Leadership and Innovative behavior: Psychological Empowerment as a Mediator. *Sustainability (Switzerland)*, 11(6),

1–14. <https://doi.org/10.3390/su11061770>

- Diana, E., & Puspasari, D. (2015). Pengembangan Modul Kurikulum 2013 Pada Kompetensi Dasar Menjelaskan Cara Membuat Surat Niaga Kelas X. *Jurnal Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 3(3). <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jpap/article/view/12514>
- Edi, S., Suharno, S., & Widiastuti, I. (2017). Pengembangan Standar Pelaksanaan Praktik Kerja Industri (Prakerin) Siswa Smk Program Keahlian Teknik Pemesinan Di Wilayah Surakarta. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Dan Kejuruan*, 10(1), 22. <https://doi.org/10.20961/jiptek.v10i1.14972>
- George, J. M., & Zhou, J. (2001). When Openness to Experience and Conscientiousness Are Related to Creative Behavior: An Interactional Approach. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.513>
- Ghosh, V., Bharadwaja, M., Yadav, S., & Kabra, G. (2019). Team-Member Exchange and Innovative Work Behaviour. *The Role of Psychological Empowerment and Creative Self-Efficacy*. 344–361. <https://doi.org/10.1108/IJIS-12-2018-0132>
- Gustina, E., & Anisah, A. (2020). Analisis Profesionalisme Guru Di Smk Negeri 1 Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 9(1), 14. <https://doi.org/10.24036/bmp.v9i1.108452>
- Hidayat, A. S., & Hilmiana. (2020). Kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap perilaku inovatif: Mediasi oleh Variabel Psychological Empowerment. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 149–156. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.5125>
- Hoirunnisak, & Izzati, U. . (2022). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 142–156.
- Huang, J. (2017). *The Relationship Between Employee Psychological Empowerment And Proactive Behavior : Self-Efficacy As Mediator*. 45(7), 1157–1165.
- Irwanto. (2021). Link and Match Pendidikan Kejuruan dengan Dunia Usaha dan Industri di Indonesia. *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(2), 549–562.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2020). Kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis pada guru Universitas Negeri Surabaya 12. *Terapeutik Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 4(1), 57–64. <https://doi.org/10.26539/terapeutik.41285>
- Izzati, U. A., & Nurwidawati, D. (2023). Kepuasan Kerja Pada Guru Taman Kanak-Kanak. *Paedagogia: Jurnal Kajian, Penelitian, Dan Pengembangan Kependidikan*, 14(2021), 139–144.
- Kheng, Y. K., Mahmood, R., & Beris, S. J. H. (2013). A Conceptual Review of Innovative Work Behavior in Knowledge Intensive Business Services among Knowledge Workers in Malaysia. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(2), 91–99.
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward A Multi-dimensional Measure of Individual Innovative Behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284–296. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005660>
- Li, M., & Hsu, C. H. C. (2016). A Review Of Employee Innovative Behavior In Services. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(12), 2820–2841. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2015-0214>
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and the

- Management Advices. *Journal of Service Science and Management*, 07(06), 446–450. <https://doi.org/10.4236/jssm.2014.76042>
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Sparrowe, R. T. (2000). An Examination of The Mediating Role of Psychological Empowerment on The Relations Between The Job, Interpersonal Relationships, and Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 407–416. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.407>
- Maxwell, A. E., & DuBois, P. H. (2018). An Introduction to Psychological Statistics. *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (General)*, 128(4), 599. <https://doi.org/10.2307/2343482>
- Miguel, M. C., Ornelas, J. H., & Maroco, J. P. (2015). Defining Psychological Empowerment Construct: Analysis of Three Empowerment Scales. *Journal of Community Psychology*, 43(7), 900–919. <https://doi.org/10.1002/jcop>
- Monje, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & V, P. A. (2021). *Structural empowerment , psychological empowerment , and work engagement : A cross-country study Jos e. xxx*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005>
- Ngatno. (2015). *Buku Ajar Metodologi Penelitian* (p. 151). Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendiidkan Universitas Diponegoro Semarang.
- Noviasari, T., & Mulyana, O. . (2022). Hubungan Antara Perceived Organizational Support dengan Perilaku Inovatif Pada Guru. *Jurnal Penelitan Psikologi*, 9(4), 69–80.
- Pradana, G. O., & Izzati, U. A. (2019). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada Guru SMK. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(4), 1–6.
- Pramayani, A. A. S. D. I., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Pemberdayaan, Perilaku Inovatif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bumbu Bali Restoran Tanjung Benoa Badung, Bali. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i1.57>
- Priyatama, Y., Nurdin, F. S., & Fahmi, I. (2022). Psychological Empowerment on Innovative Behavior with Transformational Leadership Style as Moderator Variable. *IJIP : Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 4(2), 58–66. <https://doi.org/10.18326/ijip.v4i2.34>
- Pundt, A. (2015). The Relationship Between Humorous Leadership and Innovative Behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 878–893. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2013-0082>
- Putra, Y. S., Suharti, L., & Sasongko, G. (2022). Developing innovative work behavior: The influence of psychological empowerment and intergenerational learning. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25(2), 435–452. <https://doi.org/10.24914/jeb.v25i2.5327>
- Sarkar, A. (2018). *Role of Psychological Empowerment in The Relationship Between Structural Empowerment and Innovative Behavior*. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2018-0158>
- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment in Organizations: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981–1003. <https://doi.org/10.1037/a0022676>
- Singh, M., & Sarkar, A. (2019). Role of psychological empowerment in the relationship between structural empowerment and innovative behavior. *Management Research*

Review, 42(4), 521–538. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2018-0158>

- Sinta, M., Sakdiah, H., Novita, N., Ginting, F. W., & Syafrizal, S. (2022). Penerapan Model Pembelajaran Project Based Learning (PjBL) untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kreatif Siswa pada Materi Hukum Gravitasi Newton di MAS Jabal Nur. *Jurnal Phi Jurnal Pendidikan Fisika Dan Fisika Terapan*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.22373/p-jpft.v3i3.14546>
- Spreitzer, G. M. (2008a). Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume I - Micro Approaches*, 54–72. <https://doi.org/10.4135/9781849200448.n4>
- Spreitzer, G. M. (2008b). *Taking Stock: A Review of More Than Twenty Years of Research on Empowerment at Work*. Handbook of Organizational Behavior.
- Steinsaltz, D. (2013). *Introduction to Probability Theory and Statistics for Psychology and Quantitative Methods for Human Sciences*.
- Sunarto, L. R. P., & Muhid, A. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Proaktif Karyawan Start-up : Literature Review. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 9(1), 64–78. <https://doi.org/10.35891/jip.v9i1.2522>
- Suryani, I., Halimatussakdiah, H., & Sofa, N. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Psikologi Terhadap Perilaku Inovatif. *Epigram*, 17(1), 19–26. <https://doi.org/10.32722/epi.v17i1.3312>
- Taradita, I. G. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3417. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p05>
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An “Interpretative” Model of Intrinsic Task Motivation. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666–681.
- 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/10.3102/0034654314557949>
- Widiyanti, K. V., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Final Assay Divisi Produksi Pt. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 406–411. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20257>
- Yildiz, B., Uzun, S., & Semih Coskun, S. (2017). Drivers of Innovative Behaviors: The Moderator Roles of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(3), 341–360. <https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60255>