



## ***Creative Self-efficacy* Memediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru**

**Ayu Oktaria, Anggri Puspita Sari, Praningrum**  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

**Abstract:** *The purpose of this study is to examine the effect of proactive personality on innovative work behavior of teachers through Creative Self-efficacy as a mediating variable. The number of samples taken were 92 teachers of SMA Sub-District Teluk Segara, Bengkulu City. The sampling method used in this study is the method of distributing questionnaires online. The analysis technique used is SPSS 16.0. On the results of the analysis it was found that the proactive personality variable had a significant positive effect on innovative work behavior of SMA teachers Sub-District Teluk Segara Bengkulu City, the proactive personality variable had a significant positive effect on Creative Self-efficacy, the Creative Self-efficacy variable had a significant positive effect on innovative work behavior, and Creative Self-efficacy mediated the effect of proactive personality to the innovative work behavior of SMA teachers Sub-District Teluk Segara, Bengkulu City.*

**Keywords:** *Creative Self-efficacy; Innovative Work Behavior; Proactive Personality*

**Abstrak:** *Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif guru melalui kreatif self-efficacy sebagai variabel mediasi. Jumlah sampel yang diambil berjumlah 92 guru dari SMA Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penyebaran kuesioner secara online. Teknik analisis yang digunakan adalah SPSS 16.0. Dari hasil analisis diketahui bahwa variabel kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru SMA Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu, variabel kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap kreatif self-efficacy, variabel kreatif self-efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, dan kreatif self-efficacy memediasi pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif guru SMA Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu.*

**Katakunci:** *Kreatif self-efficacy; Kepribadian Proaktif; Perilaku Kerja Inovatif*

*Cronicle of Article :Received (15-09-2020); Revised (29-11-2020); Accepted (16-12-2020) and Published (26-06-2021).*

©2021 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati.

**Profile and corresponding author :** Ayu Oktaria<sup>1</sup> adalah Alumni Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu. Anggri Puspita Sari<sup>2</sup> dan Praningrum<sup>3</sup> adalah Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu. Jl. WR. Supratman, Kandang Limun, Kota Bengkulu, Bengkulu 38371. *Corresponding Author:* [ayuoktaria33@gmail.com](mailto:ayuoktaria33@gmail.com)<sup>1</sup>, [anggri82.feb@gmail.com](mailto:anggri82.feb@gmail.com)<sup>2</sup>, dan [ningrum-bkl@yahoo.co.id](mailto:ningrum-bkl@yahoo.co.id)<sup>3</sup>

**How to cite this article :** Oktaria, A., Sari, A. P., & Praningrum. (2021). *Creative Self-efficacy* Memediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 13–26.

Retrieved from : <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

## PENDAHULUAN

Perilaku kerja inovatif merupakan keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan ide (*idea generating*), pengenalan ide (*idea promoting*), dan penerapan ide dari sesuatu yang baru (*idea implementation*) (Bruce, 1994). Proses inovasi tidak terlepas dari peran sumber daya yang dimiliki individu, semakin banyak pengetahuan yang terdiri dari kompetensi, pengalaman, dan keterampilan yang individu peroleh maka aktivitas pekerjaannya akan menjadi lebih efisien (Jones, 2012). De Jong dan Den Hartog (2010) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai perilaku guru untuk menciptakan, mengolah, dan mengimplementasikan ide-ide baru termasuk di dalamnya adalah produk, teknologi, prosedur, dan proses kerja yang bertujuan untuk meningkatkan keefektifitasan kerja guru. Dalam sebuah lembaga pendidikan, guru yang memiliki perilaku kerja inovatif memiliki peran penting dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul. Guru inovatif yaitu guru yang memiliki gagasan baru yang didasari berbagai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diaktualisasikan dalam berbagai tugas pembelajaran, seperti inovasi terhadap bahan ajar, sarana/media pembelajaran, metode pembelajaran, evaluasi belajar, serta relasi edukasi guru dan anak didik (Win, 2018). Sehingga dengan adanya guru inovatif, proses belajar-mengajar menjadi bergairah, menarik, dan dinamis. Dengan demikian, proses pembelajaran akan semakin menyenangkan.

Sebagian besar peneliti telah mengamati pentingnya faktor kepribadian dalam pembentukan perilaku kerja inovatif. Bateman dan Crant (1993) mendefinisikan kepribadian proaktif sebagai kecenderungan individu dalam menampilkan perilaku proaktif. Seibert (2001) menyatakan individu yang memiliki kepribadian proaktif memiliki kecenderungan yang kuat untuk mencari informasi dan peluang di lingkungan kerjanya yang berdampak terhadap kreativitas kerja.

Selain itu, Kim *et al.*, (2010) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki kepribadian proaktif yang tinggi memiliki kecenderungan memperbaharui *skill* dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan dibandingkan dengan karyawan berkepribadian pasif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif.

Perilaku kerja inovatif berkaitan dengan implemmentasi ide baru yang berkaitan dengan keberhasilan maupun resiko kegagalan. Untuk itu diperlukan individu yang memiliki keyakinan yang kuat untuk menciptakan inovasi yang sukses (Michael *et al.*, 2011). Tierney dan Farmer (2002; 2011) mengajukan sebuah konsep *Creative Self-efficacy*. Tierney dan Farmer (2002; 2011) mengatakan *Creative Self-efficacy* merupakan keyakinan individu akan kemampuannya menghasilkan kinerja yang kreatif. Individu yang memiliki *Creative Self-efficacy* yang tinggi mampu meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi untuk berperilaku inovatif (Hsu *et al.*, 2011). Selain itu individu juga terlibat dalam pekerjaan secara kreatif yang akhirnya berdampak pada inovasi kerja (Lee dan Yang, 2015).

*Creative Self-efficacy* mampu meningkatkan keyakinan dan kepercayaan diri individu untuk menambah wawasan dan informasi dalam menyelesaikan pekerjaan (Tierney dan Farmer, 2002). Berdasarkan teori kognitif sosial, *Creative Self-efficacy* guru telah dikonseptualisasikan sebagai keyakinan individu guru dalam kemampuan mereka sendiri untuk merencanakan dan mengatur, kemudian untuk melakukan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diberikan (Skaalvik Einar dan Sidesel 2008). Guru yang memiliki *Creative Self-efficacy* yang tinggi biasanya merupakan pendekatan yang efektif di kelas. Ketika guru memiliki efikasi diri positif yang kuat, siswa mendapat manfaat dari guru dengan rasa efikasi diri yang tinggi. Guru dengan keyakinan *self-efficacy* yang kuat tampaknya lebih siap untuk bereksperimen,

dan kemudian menerapkan praktik pendidikan baru (Hsu *et al.*, 2011).

Berdasarkan hasil wawancara pada guru di SMA Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu menunjukkan terdapat beberapa permasalahan pada perilaku kerja inovatif guru seperti, ada beberapa individu yang kurang berkontribusi terhadap pelaksanaan ide-ide baru, jarang meyakinkan rekan kerja untuk mendukung ide-ide inovatif serta memperkenalkan ide-ide inovatif kedalam praktik kerja secara sistematis, jarang mencari teknik metode mengajar atau media pembelajaran baru, jarang menemukan pendekatan-pendekatan baru sebagai bahan ajar sehingga menjadikan proses pembelajaran menjadi tidak variatif dan masih menggunakan cara mengajar yang lama serta tidak efektif lagi, seperti menggunakan model ceramah dalam mengajar dan penggunaan buku cetak tanpa ada keinginan membuat bahan ajar sendiri. Selain itu, pada masa pandemi seperti sekarang masih ada beberapa guru yang tidak bisa memanfaatkan media pembelajaran dengan menggunakan teknologi yang sudah sangat mudah digunakan untuk *school from home* seperti *video conference* melalui *zoom*, *google meeting* dan lain-lain. Namun, masih ada beberapa guru yang kadang-kadang mencari cara alternatif untuk meningkatkan kinerja mengajar. Hal ini diduga dikarenakan beberapa guru yang kurang menunjukkan inisiatif dalam pekerjaannya, tidak dapat mengatasi kendala atau hambatan yang terjadi didalam pekerjaannya, dan kurang inisiatif untuk memperbaiki keadaan seperti tidak mengubah cara mengajar sehingga gaya mengajar beberapa guru menjadi monoton dan membuat suasana belajar dikelas menjadi jenuh.

Pada *Creative Self-efficacy* guru, terdapat beberapa permasalahan seperti ada beberapa individu yang kurang mampu memecahkan masalah secara kreatif dan mengembangkan gagasan dari orang lain. Sehingga dapat diasumsikan bahwa tingkat kepribadian proaktif dan *Creative Self-efficacy* pada Guru SMA Kecamatan Teluk

Segara Kota Bengkulu masih perlu ditingkatkan lagi.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan fenomena yang terjadi, maka penelitian ini akan menguji pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif yang dimediasi oleh *Creative Self-efficacy* pada Guru SMA di Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu.

## KAJIAN LITERATUR

### Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Messman dan Mulder (2014) perilaku kerja inovatif mengacu pada serangkaian tindakan kompleks yang dimaksudkan untuk menghasilkan, mempromosikan, dan mewujudkan ide-ide baru dalam organisasi. De Jong dan Den Hartog (2008) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan intensional terhadap ide, proses, produk dan prosedur yang baru termasuk kedalam implementasinya. Pada penelitian berikutnya De Jong dan Den Hartog (2010) mengatakan bahwa semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang dimunculkan oleh individu dalam bekerja, maka akan semakin banyak pula inovasi yang dihasilkan oleh suatu organisasi.

Menurut De Jong dan Den Hartog (2010) perilaku kerja inovatif tidak hanya sekedar menghasilkan ide-ide baru tetapi juga melibatkan proses implementasi terhadap ide tersebut khususnya pada setting pekerjaan. De jong dan Den Hartog (2010) mengungkapkan bahwa perilaku kerja inovatif terdiri dari 4 dimensi sebagai berikut:

1. Eksplorasi Ide (*Idea Exploration*)
2. Generasi Ide (*Idea Generation*)
3. Mewujudkan Ide (*Idea Championing*)
4. Implementasi Ide (*Idea Implementation*)

### Kepribadian Proaktif

Robbins (2013) mengatakan bahwa kepribadian proaktif yaitu perilaku individu yang secara aktif mengambil inisiatif untuk memperbaiki keadaan mereka saat ini atau membuat sesuatu yang baru. Robbins (2013) menyatakan mereka yang memiliki

kepribadian proaktif mampu menunjukkan inisiatif, mengidentifikasi peluang, mengambil tindakan, dan bertahan sampai perubahan yang berarti terjadi, dibandingkan dengan individu lain yang secara pasif bereaksi terhadap situasi.

Bateman dan Crant (1993) Kepribadian proaktif adalah seseorang yang relatif tidak didesak oleh kekuatan situasional dan seseorang yang mempengaruhi perubahan lingkungan. Sehingga, individu yang sangat proaktif dapat mengenali peluang dan bertindak atas peluang tersebut, menunjukkan inisiatif, dan gigih memperjuangkan perubahan yang berarti. Individu yang kurang proaktif bertindak pasif dan reaktif, mereka cenderung beradaptasi dengan keadaan sekitar daripada menciptakan keadaan (Seibert, Crant, dan Kraimer, 1999). Sedangkan, Individu yang mempunyai kepribadian proaktif cenderung memiliki karakteristik dalam tingkat tugas atau pekerjaannya dibandingkan individu yang pasif, individu yang proaktif dapat berinovasi dengan desain pekerjaan (Joo dan Lim, 2009).

Menurut Joo dan Lim (2009) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator dalam kepribadian proaktif, di antaranya :

1. *Look for opportunities and act on them* (Mencari peluang dan bertindak atas mereka)
2. *Show initiative* (Menunjukkan inisiatif)
3. *Take action* (Mengambil tindakan sendiri)
4. *Persistent in successfully implementing change* (Gigih dalam menerapkan perubahan)
5. *Taking initiative in improving current circumstances or creating new ones* (Mengambil inisiatif dalam meningkatkan keadaan saat ini atau membuat yang baru)
6. *Status quo* (Keadaan tetap sebagaimana keadaan sekarang)
7. *Their role more flexibly* (Peran yang lebih fleksibel)

8. *Ownership of longer term goals beyond their job* (Memiliki sasaran jangka panjang diluar pekerjaan)
9. *Ability to effect changes in the environment* (Memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perubahan dalam lingkungan)
10. *Ability to overcome constraints by situational forces* (Dapat mengatasi kendala atau hambatan-hambatan oleh kekuatan situasional).

### ***Creative Self-efficacy***

*Creative Self-efficacy* merupakan turunan dari konsep teori *self-efficacy*. *Self-efficacy* berasal dari penelitian dan teori sosial kognitif (Bandura, 1997). *Self-efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang dalam kemampuan untuk melakukan tugas pada konteks tertentu (Luthans, 2006). *Creative Self-efficacy* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan individu tentang kemampuannya menghasilkan hasil yang kreatif (Tierney dan Farmer, 2002). Berdasarkan teori *self-efficacy* dari Bandura (1996) *self-efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuannya untuk menyusun tindakan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dihadapi. Konsep *Creative Self-efficacy* telah diturunkan dari gagasan keyakinan tentang kapasitas diri dalam hal penting pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk kinerja kreatif (Bandura, 1997)

Cerminan tingginya *Creative Self-efficacy* dari individu salah satunya ketika seseorang itu memiliki keyakinan internal yang dia yakini bisa tampil dengan kreativitas yang unggul, (Tierney dan Farmer 2011). Beberapa peneliti juga telah menyatakan bahwa ketika karyawan ditempati oleh kegiatan yang kreatif, tingginya *self-efficacy* seseorang dapat membantu mereka menemukan solusi dalam memecahkan masalah (Mittal dan Dhar, 2015).

Menurut Tierney dan farmer (2002) *Creative Self-efficacy* diukur menggunakan tiga indikator sebagai berikut :

1. Individu merasa yakin pada kemampuannya dalam memecahkan masalah secara kreatif
2. Individu mampu menghasilkan ide-ide baru
3. Individu berbakat mengembangkan gagasan yang berasal dari orang lain.

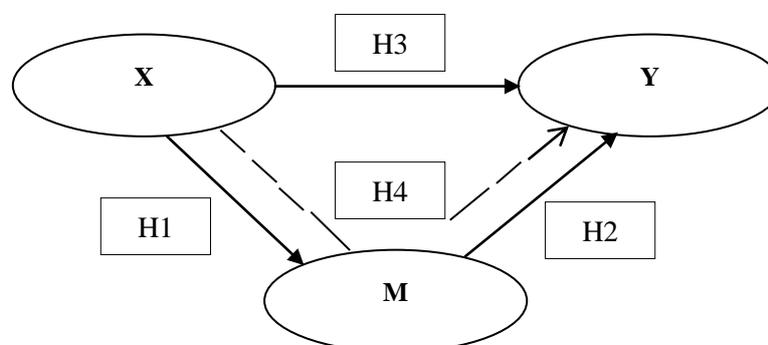
### Kerangka Penelitian

Kemampuan, inovasi, kreatifitas dan mutu sumber daya guru ketika melakukan proses pembelajaran di kelas sangat berkaitan erat dan penting dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang mampu berdaya saing di era saat ini. Perilaku inovatif seseorang dapat dipengaruhi dari berbagai faktor diantaranya yaitu kepribadian proaktif dan *Creative Self-efficacy*. Mingjun Li *et al.*, (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa pengaruh kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Ketika seseorang memiliki sifat dan karakteristik yang gigih, pantang menyerah, memiliki inisiatif yang tinggi dan selalu memperjuangkan ide-ide yang telah dibuat maka dapat dikatakan individu telah menerapkan perilaku kerja inovatif didalam pekerjaannya. Namun sebaliknya jika seseorang memiliki perilaku yang pasif maka akan sulit untuk beradaptasi di lingkungan kerja yang menuntut seseorang untuk harus berinovasi didalam pekerjaannya (Kim *et al.*, 2010).

Mingjun Li *et al.*, (2016) menemukan bahwa *Creative Self-efficacy* mampu

memediasi kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif secara parsial. Sehingga dapat dikatakan *Creative Self-efficacy* membantu individu memobilisasi sumber daya psikologis yang cukup untuk melaksanakan proses inovatif (Tierney dan Farmer 2002). *Creative Self-efficacy* juga memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku kerja inovatif yang ditemukan dalam penelitian yang dilakukan Michael *et al.*, (2011). *Creative self efficacy* dianggap penting untuk meningkatkan kreativitas serta mendorong individu untuk berperilaku inovatif di tempat kerja. Untuk melihat keterlibatan diri dalam perilaku kreatif, penting untuk memiliki tingkat kepercayaan diri (Tierney and Farmer, 2002; 2011; Gong *et al.*, 2009). Ketika individu memiliki keyakinan internal bahwa dia dapat dengan percaya diri tampil dengan kreativitas superior, ini mencerminkan peringkat *Creative Self-efficacy* yang tinggi (Tierney and Farmer, 2011). Beberapa peneliti juga menyatakan bahwa ketika karyawan ditempatkan dalam aktivitas kreatif dan membuat suatu inovasi, tingkat *Creative Self-efficacy* yang tinggi dapat membantu mereka menemukan solusi untuk sebuah masalah (Gist dan Mitchell, 1992).

Kerangka penelitian digunakan untuk memperjelas hubungan antar variabel dimana peran *Creative Self-efficacy* sebagai pemediasi pengaruh antara kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif yang disajikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Mingjun Li *et al.*, (2016)

**Keterangan:**

1. Kepribadian proaktif (X) : merupakan variabel independen yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain.
2. Perilaku kerja inovatif (Y): merupakan variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.
3. *Creative Self-efficacy* (M): merupakan variabel intervening yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel Independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung.

**Hipotesis**

- H1: Kepribadian proaktif berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif
- H2: Kepribadian proaktif berpengaruh terhadap *Creative Self-efficacy*
- H3: *Creative Self-efficacy* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif
- H4: *Creative Self-efficacy* memediasi pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif.

**METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian

kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian yaitu metode survei. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner(angket) secara *online* melalui grup *chat social media whatsapp* secara langsung hanya khusus di objek penelitian.

Jenis kuesioner dalam penelitian ini merupakan kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah Jenis kuisisioner dengan pertanyaan tertutup, dimana untuk menanggapi pertanyaan kuisisioner telah disiapkan beberapa pilihan jawaban dari sangat tidak setuju – sangat setuju, maka dalam penelitian ini digunakan pengukuran dengan skala *Likert* (Sekaran, 2009).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru PNS dan honor di SMA Kecamatan Kota Bengkulu dengan jumlah total 124 orang. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah metode sensus (*Sampling Jenuh*). Pengambilan sampel dengan cara ini yaitu dengan memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi sebagai anggota sampel (Sugiyono, 2013).

**Tabel 1. Populasi Guru SMA Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu**

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SMAN 6	63
2.	SMA Muhammadiyah 1	28
3.	SMA Muhammadiyah 4	33
<b>Total</b>		<b>124</b>

*Sumber:* Bagian TU Sekolah, 2020

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis analisis data selanjutnya menggunakan pendekatan regresi termediasi atau *mediated regression approach* (MRA). Untuk melihat peran mediasi dalam pemodelan hubungan yang dihipotesiskan dilakukan melalui beberapa tahap yang disarankan oleh Baron dan Kenny (1986) dimana pada setiap tahap dilakukan beberapa analisis regresi dan signifikan koefisiennya diperiksa. Baron dan Kenny (1986) mengusulkan empat tahap untuk pengujian

analisis regresi dalam pengujian peran variabel mediasi sebagai berikut:

1. Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. ( $Y = B_0 + B_1X + e$ )
2. Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variabel X terhadap variabel M. ( $Y = B_0 + B_1X + e$ )
3. Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variabel M terhadap variabel Y. ( $Y = B_0 + B_1X + e$ )

4. Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variable X dan M terhadap Y. ( $Y = B_0 + B_1X + B_1M + e$ )

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas konstruk. Item-item pernyataan akan dianalisis oleh koefisien validitas yang disebut dengan *corrected item* atau koefisien korelasi item koreksi (*r* hitung). Untuk mengukur kesalahan dalam penelitian ini dapat dilihat setiap item dimiliki *r* tabel 0,202. Jika korelasi skor item < 0,202 maka item pernyataan tersebut tidak valid.

Analisis reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach* untuk mengetahui konsistensi internal skala-skala tersebut. Tingkat tinggi rendahnya koefisien reabilitas dengan menggunakan koefisien Cronbach's alpha yang memiliki nilai lebih dari 0,6 (Sekaran, 2009). Perhitungan skor alpa digunakan karena

instrumen pada penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan skala likert.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji yang digunakan uji *goodness of fit* (uji kelayakan model). Model *goodness of fit* dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel – variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)	
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	37	40,2
		Perempuan	55	59,8
2	Usia	25-30 Tahun	8	8,7
		31-40 Tahun	18	19,6
		41-50 Tahun	33	35,9
		51-55 Tahun	27	29,3
		≥55 Tahun	6	6,5
3	Jenjang Pendidikan	Sarjana	89	96,7
		Magister	3	3,3
4	Status Mengajar	PNS	37	40,2
		GTT	12	13,1
		GTY	43	46,7
5	Golongan	III	20	21,7
		IV	18	19,6
		Non Golongan	54	58,7

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

Hasil pengolahan uji reliabilitas ditampilkan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Perilaku Kerja Inovatif	0,829	Reliabel
2	Kepribadian Proaktif	0,761	Reliabel
3	<i>Creative Self-efficacy</i>	0,647	Reliabel

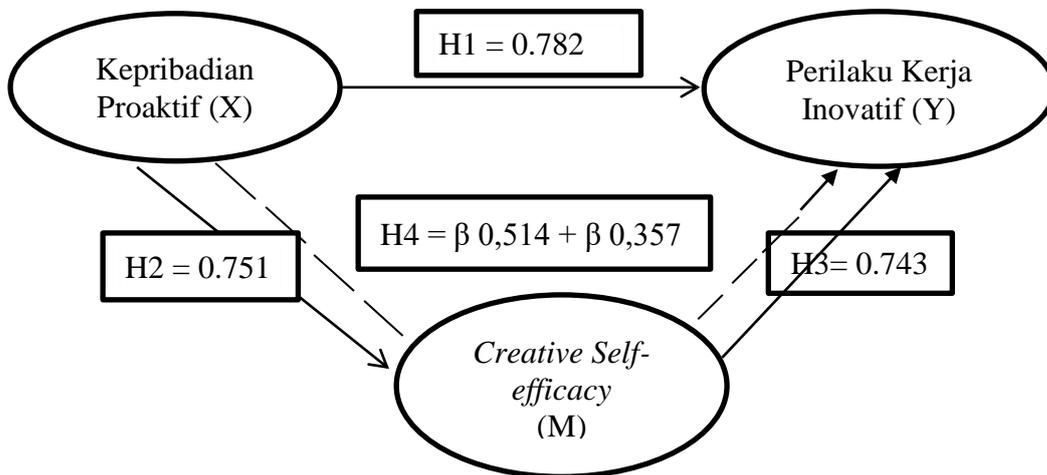
Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

**Pembahasan**

Penelitian yang dilakukan terhadap perilaku kerja inovatif guru dengan menyebarkan kuesioner dengan total 25 butir pernyataan dimana variabel perilaku kerja inovatif memiliki 12 butir pernyataan, variabel kepribadian proaktif sebanyak 10 butir pernyataan, dan *Creative Self-efficacy* sebanyak 3 butir pernyataan.

Untuk mengetahui ada dan tidak adanya pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi maka dilakukan pengujian hipotesis. Pendekatan mediasi yang dikemukakan oleh Baron dan Kenny (1986) menjelaskan, untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung digunakan metode

ini walaupun apabila dari variabel independen kevariabel pemediasi signifikan dan variabel pemediasi kevariabel dependen juga signifikan, namun adanya perbedaan nilai pengaruh akan lebih meningkat atau menurun ( $> 0$ ). Maka dapat diasumsikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen atau terjadi mediasi, Sedangkan pengaruh langsung secara simultan (nilai F-hitung) maupun untuk pengaruh langsung secara parsial peneliti menggunakan metode pengujian casual steps yaitu dengan syarat  $H_a$  dapat diterima apabila signifikansi  $< 0,050$  (Judd & Kenny, 1981). Berikut hasil analisis regresi termediasi:



**Gambar 2. Hasil Analisis Regresi**

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

**Tabel 4. Pengujian Hipotesis Antara Kepribadian Proaktif dan Perilaku Kerja Inovatif**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	8.196	3.224		2.542	.013
Kepribadian proaktif	.958	.080	.782	11.912	.000

a. Dependent Variable: Perilaku kerja inovatif  
 Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

**Pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif**

Berdasarkan hasil regresi yang telah dilakukan membuktikan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel kepribadian

proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu.

Definisi bentuk kepribadian proaktif adalah seseorang yang relatif tidak didesak oleh kekuatan situasional dan seseorang yang

mempengaruhi perubahan lingkungan (Bateman dan Crant, 1993). Kepribadian proaktif mengacu pada kecenderungan perilaku bertahan dan bertindak untuk mempengaruhi lingkungan ditempat kerja. Pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif pada guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu dapat dilihat pada tanggapan responden yang memberikan rata-rata tinggi yaitu 3,90 yang dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif yang ditampilkan oleh guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu didasarkan pada inisiatif untuk memanfaatkan kesempatan dan peluang yang ada, sehingga mengubah lingkungan kerjanya menjadi lebih efektif dan efisien. Kemudian, memiliki tujuan jangka panjang diluar pekerjaan yang sudah direncanakan dan dilakukan sehingga akan memberikan keuntungan baik bagi dirinya, maupun bagi sekolah.

Kepribadian proaktif didasarkan pada inisiatif untuk memanfaatkan kesempatan dan

peluang yang ada, sehingga mampu mengubah lingkungan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Sesuai dengan penelitian sebelumnya, dapat dikatakan bahwa kepribadian proaktif membantu individu dalam melakukan perilaku inovatif pada pekerjaannya (Mingjun Li *et al.*, 2016). Selain itu, Bateman dan Crant (1993) mendefinisikan kepribadian proaktif sebagai kecenderungan individu dalam menampilkan perilaku inovatif pada pekerjaannya.

Pengaruh dari kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif ini mempunyai arah positif. Hal ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang ditemukan oleh Helmy dan Pratama (2018), bahwa kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh yang positif signifikan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mingjun Li *et al.*, (2016) juga menyatakan bahwa kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh yang positif signifikan.

**Tabel 5. Pengujian Hipotesis Antara Kepribadian Proaktif dan *Creative Self-efficacy***

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	-1.205	1.206		-.999	.320
Kepribadian proaktif	.325	.030	.751	10.800	.000

a. Dependent Variable: *Creative Self-efficacy*

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

### **Pengaruh kepribadian proaktif terhadap *creative self-efficacy***

Berdasarkan hasil regresi yang telah dilakukan membuktikan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap *Creative Self-efficacy* guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu.

Tierney dan Farmer (2002, 2011) menyimpulkan bahwa penentu internal berbasis diri dan penentu kontekstual eksternal adalah dua kategori faktor yang terkait dengan *Creative Self-efficacy*.

Kepribadian proaktif, salah satu faktor internal dan stabilitas, masuk akal untuk diharapkan sebagai variabel dependen dari *creative e self-efficacy*. Penelitian empiris juga memberikan beberapa bukti untuk gagasan ini salah satunya penelitian Seibert *et al.*, (1999) mencatat bahwa menjadi individu yang lebih proaktif harus memiliki perasaan penentuan nasib sendiri dan kemanjuran diri yang lebih besar dalam kehidupan kerja mereka. Selain itu, peneliti juga menemukan bahwa kepribadian proaktif dapat mengerahkan pengaruhnya pada perilaku dan hasil dengan meningkatkan efikasi diri (Frese dan Fay 2001).

Pengaruh kepribadian proaktif terhadap *Creative Self-efficacy* pada guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu dapat dilihat pada tanggapan responden yang memberikan total rata-rata tinggi sebesar 3,90 yang dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa *Creative Self-efficacy* yang ditunjukkan guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu memiliki tujuan jangka panjang diluar pekerjaan yang sudah direncanakan dengan baik sehingga akan memberikan keuntungan baik bagi diri sendiri maupun bagi sekolah. Individu yang memiliki tujuan jangka panjang ini memiliki motivasi dan semangat yang kuat serta peka terhadap peluang dan kesempatan yang ada disekitarnya. Selain itu, individu yang memiliki tujuan jangka panjang akan lebih membantu individu tersebut membuat dan mengambil keputusan. Individu yang memiliki kepribadian proaktif memiliki *Creative Self-efficacy* yang baik (Isnaeni, 2019).

Hasil tanggapan responden sebelumnya juga menunjukkan bahwa *Creative Self-efficacy* yang ditampilkan oleh guru Sekolah

Menengah Atas di Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu didasarkan pada inisiatif untuk memanfaatkan kesempatan dan peluang yang ada, sehingga mengubah lingkungan kerjanya menjadi lebih efektif dan efisien. Sedangkan tanggapan responden dengan skor rata-rata terendah terletak pada indikator “menunjukkan inisiatif dalam bekerja”, hal ini menunjukkan bahwa guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu sudah cukup baik dalam menunjukkan inisiatif mereka dalam melakukan pekerjaannya seperti memberikan solusi terhadap permasalahan yang ada, memperkenalkan ide-ide inovatif ke dalam praktik kerja, dan lain sebagainya.

Pengaruh dari kepribadian proaktif terhadap *Creative Self-efficacy* ini bersifat positif. Hal ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang ditemukan oleh Isnaeni (2019), bahwa kepribadian proaktif terhadap *Creative Self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif signifikan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Helmy dan Pratama (2018) juga menyatakan bahwa kepribadian proaktif terhadap *Creative Self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif signifikan.

**Tabel 6. Pengujian Hipotesis Antara Perilaku Kerja Inovatif dan *Creative Self-efficacy***

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	21.676	2.370		9.146	.000
<i>Creative Self-efficacy</i>	2.104	.200	.743	10.541	.000

a. Dependent Variable: Perilaku kerja inovatif

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

### **Pengaruh *creative self-efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif**

Berdasarkan hasil regresi yang telah dilakukan membuktikan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel *Creative Self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu.

Menurut Kumar dan Uzkuurt (2013) individu dengan tingkat *self-efficacy* yang

tinggi cenderung memiliki keyakinan yang lebih tinggi dalam kemampuan mereka untuk membuat suatu perubahan. Berliana dan Arsanti (2018) mengatakan individu dengan *self-efficacy* yang tinggi dapat lebih siap bereksperimen melalui perilaku kerja inovatifnya untuk kemudian menerapkan dalam lingkungan kerja.

Pengaruh *Creative Self-efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif pada guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu dapat dilihat pada tanggapan responden yang memberikan rata-

rata tinggi sebesar 3,91. Hal ini menunjukkan bahwa guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu memiliki tingkat perilaku kerja inovatif yang tinggi, dimana guru sudah mampu dalam menghasilkan ide-ide baru untuk menciptakan inovasi dalam pendidikan yang lebih baik lagi seperti pada masa pandemi seperti saat ini beberapa guru menunjukkan inisiatif dan pemikiran mereka dengan memanfaatkan teknologi untuk mengajar siswa-siswi mereka saat *work from home*, lalu membuat bahan ajar yang menarik menggunakan *power point* agar siswa-siswi mereka dapat belajar dengan maksimal.

Sedangkan tanggapan responden dengan skor rata-rata terendah terletak pada indikator “mampu memecahkan masalah secara kreatif” Walaupun tergolong rata-rata terendah indikator tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu sudah mampu dalam memecahkan masalah secara kreatif. Proses berfikir secara kreatif untuk menyelesaikan

masalah tentu pada akhirnya akan menciptakan inovasi sebagai solusi. Individu yang mampu memecahkan masalah secara kreatif atau dengan kata lain dapat memecahkan permasalahan yang ada disekitarnya merupakan salah satu bentuk dari perilaku kerja inovatif.

Pengaruh dari *Creative Self-efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif ini bersifat positif. Hal ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang ditemukan oleh Isnaeni (2019), bahwa *Creative Self-efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh yang positif signifikan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mingjun Li *et al.*, (2016) juga menyatakan bahwa *Creative Self-efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh yang positif signifikan. Bandura (1997) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif juga dijelaskan oleh *self-efficacy*. *self-efficacy* baik keyakinan diri individu terhadap kompetensi pekerjaan maupun kompetensi kreativitas, juga mempengaruhi individu untuk terlibat dalam inovasi (Anderson *et al.*, 2004).

**Tabel 7. Pengujian Hipotesis Variabel Mediasi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	9.415	3.017		3.120	.002
Kepribadian proaktif	.629	.113	.514	5.548	.000
<i>Creative Self-efficacy</i>	1.011	.262	.357	3.857	.000

a. Dependent Variable: Perilaku kerja inovatif

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

***Creative self-efficacy* memediasi pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif**

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel *Creative Self-efficacy* dinyatakan sebagai variabel pemediasi parsial. Baron dan Kenny (1986) menyatakan bahwa mediasi terjadi apabila pengaruh variabel dependen lebih rendah pada persamaan ketiga (C’). Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 4. dapat diketahui bahwa variabel *Creative Self-efficacy* dinyatakan sebagai variabel mediasi parsial (*partially mediated*). Berdasarkan hasil ini

membuktikan bahwa keberadaan variabel *Creative Self-efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif membentuk pengaruh yang signifikan dan memediasi secara parsial (*partially mediated*).

Helmy dan Pratama (2018) dan Mingjun Li *et al.*, (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa *Creative Self-efficacy* terbukti mampu memediasi pengaruh antara *proactive personality* terhadap perilaku kerja inovatif guru. Helmy dan Pratama (2018) mengatakan bahwa Individu yang memiliki kepribadian proaktif terbukti memiliki kepercayaan diri untuk berperilaku kreatif yang akhirnya akan meningkatkan perilaku

inovatif. Yuan dan Woodman (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif dikaitkan dengan banyak rintangan dan kemunduran. Jadi, dalam menerapkan perilaku kerja inovatif, individu perlu memiliki beberapa kekuatan internal yang berkelanjutan untuk menghadapi tantangan dan kegagalan (Hsu *et al.*, 2011). *Creative Self-efficacy* mewakili keyakinan bahwa seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menghasilkan hasil yang inovatif (Tierney dan Farmer 2002, 2011).

Kepribadian proaktif pada guru SMA kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku kerja inovatif. Guru yang memiliki kepribadian proaktif yang baik akan selalu mencari peluang dan kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi dirinya agar dapat menyampaikan dan memberikan ilmu pengetahuan yang dapat diterima dengan baik oleh para murid. Guru yang memiliki perilaku kerja inovatif harus didorong dengan kepribadian proaktif yang baik, karena untuk memunculkan ide-ide inovatif seperti memberikan solusi terhadap permasalahan-permasalahan yang muncul diperlukan individu yang memiliki inisiatif yang tinggi untuk meningkatkan keadaan pada saat itu.

Pengaruh dari kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif guru SMA kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu membutuhkan kekuatan internal dari dalam diri individu seperti keyakinan dan kepercayaan diri akan keberhasilan ide-ide inovatif. Individu dengan *Creative Self-efficacy* yang baik dapat memobilisasi motivasi yang cukup, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan perilaku kerja inovatif (Hsu *et al.*, 2011).

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah: 1). Kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif guru SMA Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu. 2). Kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap *Creative Self-*

*efficacy* guru SMA Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu. 3). *Creative Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif guru SMA Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu. 4). *Creative Self-efficacy* memediasi secara parsial (*partially mediated*) Pengaruh antara kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif guru SMA Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, berikut ada beberapa saran penulis berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan: 1). Guru harus lebih peka terhadap pemasalahan yang muncul seperti kondisi pada saat pandemi seperti sekarang yang mengakibatkan tidak bisa mengajar disekolah seperti biasanya. Guru harus inisiatif dan lebih aktif untuk melakukan dan mencari cara menyampaikan pelajaran yang harus disampaikan kepada muridnya seperti mengajar disekolah misalnya dengan menggunakan *video conference* dari rumah masing-masing untuk menggantikan jam belajar disekolah. 2). Guru SMA Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu untuk dapat meningkatkan kreativitas dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan keberanian dalam mengambil tindakan baru untuk menciptakan suasana belajar yang lebih baik dan cara penyampaian materi yang mudah untuk dipahami oleh murid sehingga terbentuk harmonisasi dalam proses belajar mengajar. 3). Guru SMA Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu diharapkan untuk dapat terus meningkatkan pengetahuan dan keberanian dalam mengambil tindakan dalam menyelesaikan masalah secara kreatif agar dapat meningkatkan hasil kerja yang inovatif terlebih lagi pada saat kondisi pandemi seperti saat ini, guru harus bisa belajar dan aktif dalam memanfaatkan teknologi yang sudah ada. 4). Guru SMA tersebut dapat meningkatkan keyakinan serta motivasi dalam dirinya untuk memiliki inisiatif dan kekuatan mempengaruhi lingkungan mereka melakukan suatu perubahan sehingga akan memunculkan ide-ide inovatif dalam pekerjaannya. 5). Untuk peneliti selanjutnya,

diharapkan untuk menambah variabel lain. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan dalam penelitian ini yang masih memiliki kaitan dengan kepribadian proaktif dan *Creative Self-efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, N., De Dreu, C. K., & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of organizational Behavior*, 25(2), 147-173.
- Bandura, A. (1996). Failures in self-regulation: energy depletion or selective disengagement? *Psychological Inquiry*, 7(1), 20–25.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14(2), 103-118.
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 7(2), 149-161.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1-27.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.
- E. M. Skaalvik and S. Skaalvik. (2010). “Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations”. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1059-1069.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: an active performance concept for work in the twenty-first century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133–187.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit-Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management review*, 17(2), 183-211.
- Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee *Creative Self-efficacy*. *Academy of management Journal*, 52(4), 765-778.
- Helmy, I., & Pratama, M. P. (2018). Pengaruh Proactive Personality Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Inovatif Melalui *Creative Self-efficacy*. *Probisnis*, 11(2), 14 -21.
- Hsu, M. L. A., Hou, S. T., & Fan, H. L. (2011). *Creative Self-efficacy* and innovative behavior in a service setting: optimism as a moderator. *Journal of Creative Behaviour*, 45, 258–272.
- Hülshager, U. R., Anderson, N., & Salgado, J. F. (2009). Team-level predictors of innovation at work: a comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. *Journal of Applied psychology*, 94(5), 1128.
- Isnaeni, I. (2019). Pengaruh Empowering Leadership, Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Creative Self Efficacy (Studi Pada Industri Kreatif Di Kabupaten Kebumen) (Doctoral Dissertation, Stie Putra Bangsa).
- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership, innovation climate, *Creative Self-efficacy* and employee creativity: A multilevel study. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 30-41.
- Jones, B. (2012). Innovation and human resources: Migration policies and employment protection policies. NESTA: Compendium of Evidence on the Effectiveness of Innovation Policy

- Intervention. Manchester, *Manchester Institute of Innovation Research*, University of Manchester.
- Joo, B., & LIM, T. (2009). The impacts of organizational learning culture and proactive personality on organizational commitment and intrinsic motivation: The mediating role of perceived job complexity. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15(4), 48-60.
- Kim, T. Y., Hon, A. H., & Lee, D. R. (2010). Proactive personality and employee creativity: The effects of job creativity requirement and supervisor support for creativity. *Creativity Research Journal*, 22(1), 37-45.
- Lee, H.-H., & Yang, T.-T. (2015). Employee goal orientation, work unit goal orientation and employee creativity. *Creativity and Innovation Management*, 24, 659-674.
- Li, M., Liu, Y., Liu, L., & Wang, Z. (2017). Proactive personality and innovative work behavior: The mediating effects of affective states and *Creative Self-efficacy* in teachers. *Current Psychology*, 36(4), 697-706.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi (terjemahan)*. Edisi kesepuluh, Yogyakarta: ANDI
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2014). Exploring the role of target specificity in the facilitation of vocational teachers' innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 80-101.
- Michael, I. H., Hou, s. T., & Fan, h. L. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: Optimism as a moderator. *The Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258-272.
- Mittal, S., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership and employee creativity: mediating role of *Creative Self-efficacy* and moderating role of knowledge sharing. *Management Decision*, 53(5), 894-910.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2013). *Essentials of Organisational Behaviour*. 12th Edition Pearson Prentice Hall.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.
- Seibert, S. E., Crant, M. J., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416 - 427.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel psychology*, 54(4), 845-874.
- Sekaran, U. (2009). *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2008). Teacher self-efficacy: conceptual analysis and relations with teacher burnout and perceived school context. *Self-processes, learning, and enabling human potential*, 223-247.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). *Creative Self-efficacy*: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management journal*, 45(6), 1137-1148.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). *Creative Self-efficacy* development and creative performance over time. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 277.
- Uzkurt, C., Kumar, R., Kimzan, H. S., & Eminoglu, G. (2013). Role of Innovation in the Relation between Organizational Culture and Firm performance. *European Journal of innovation management*.
- Win, K. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Guru Smp Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Wilayah Kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 7(13).
- Yuan, F. R., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53, 323-342.