



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF GURU SMK NEGERI SE-JAKARTA BARAT

Renny Andriani¹⁾, Susan Febriantina²⁾, Puji Wahono³⁾

rennyandriani31@gmail.com¹⁾, susanfebriantina@unj.ac.id²⁾, wahono@unj.ac.id³⁾

Universitas Negeri Jakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa survei melalui google form. Populasi terjangkau pada penelitian ini adalah 325 responden dengan sampel penelitian 179 responden yang merupakan guru pada SMK Negeri di Jakarta Barat. Model yang digunakan pada penelitian ini adalah model regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan SEM SmartPLS 4.0 untuk menguji hipotesis yang akan diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil Uji H1 menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK Negeri Se-Jakarta Barat, kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK Negeri Se-Jakarta Barat, dan kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara positif berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK Negeri Se-Jakarta Barat.

Sejarah Artikel

Submitted: 5 Juli 2024

Accepted: 10 Juli 2024

Published: 11 Juli 2024

Kata Kunci

Perilaku Kerja Inovatif,
Kepemimpinan,
Kecerdasan Emosional

PENDAHULUAN

Dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan, perubahan merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Perubahan dianggap sebagai sesuatu yang alami dan senantiasa terjadi seiring dengan perkembangan zaman (Anabelle et al., 2023). Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas, dibutuhkan individu dengan kompetensi tertentu. Kompetensi ini tidak hanya melibatkan kemampuan untuk bekerja dalam satu kondisi, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi dan tantangan yang ada (Anabelle et al., 2023). Globalisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan menuntut para pendidik untuk terus berinovasi agar mereka dapat menghadapi tantangan global dan perkembangan ilmu pengetahuan yang terus berubah (Anabelle et al., 2023). Perilaku kerja inovatif sangat penting dalam konteks ini, karena inovasi adalah salah satu komponen kunci yang mendukung perkembangan individu dan organisasi. Individu yang ingin hidup secara efektif dan efisien harus mampu menunjukkan perilaku inovatif dalam pekerjaan mereka (Hardianto et al., 2021). menurut WIPO Global Innovation Index. Indonesia menempati peringkat ke-61 dari 132 negara dengan skor 30,0, naik 14 peringkat dari tahun 2022 yang menempatkan Indonesia pada posisi 75 dengan nilai 27,9 (WIPO, 2023). Indeks Inovasi Global mengukur kemajuan inovasi suatu negara melalui berbagai indikator seperti sumber daya manusia, pendidikan, institusi, teknologi, hasil kreatif, pengetahuan pasar dan bisnis, serta faktor-faktor lainnya (Javieir, 2023). Era Revolusi Industri 4.0 ditandai oleh tantangan dan persaingan yang tinggi dalam sektor pendidikan, sehingga keberadaan guru dengan kompetensi yang mumpuni menjadi suatu keharusan. Pendidikan tingkat menengah, khususnya di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), memainkan peran penting dalam mempersiapkan siswa untuk dunia kerja. Guru-guru di SMK memiliki tanggung jawab besar dalam membimbing dan memberikan dukungan kepada siswa agar mereka dapat mengimbangi keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk





mencapai keberhasilan di tengah dinamika industri yang cepat serta tuntutan globalisasi (Hardianto et al., 2021). Keberhasilan pendidikan di sekolah, khususnya di SMK, sangat bergantung pada perilaku inovatif para guru. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan untuk merespons perubahan cepat dalam masyarakat dan mengikuti perkembangan zaman, pengetahuan, serta teknologi baru (Nurdin et al., 2020). Perilaku kerja inovatif guru, atau *Innovative Work Behavior*, mencakup tindakan individu untuk menghasilkan ide-ide, proses, produk, atau prosedur baru yang bermanfaat di lingkungan kerja, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kualitas (Yulita et al., 2022). Fakta bahwa beberapa guru SMK menunjukkan perilaku kerja inovatif yang luar biasa merupakan hasil dari berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, seperti kepemimpinan dan kecerdasan emosional. Kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi kreativitas dan inovasi di kalangan staf (Amalia & Handoyo, 2019; Alshoukri et al., 2020). Selain itu, kecerdasan emosional juga berperan penting dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif dengan cara memotivasi individu untuk menyampaikan ide-ide kreatif dan solusi inovatif (Diana & Keitut, 2020; Sugiyardi & Hidayat, 2022). Meskipun banyak penelitian telah dilakukan di luar konteks pendidikan, masih terdapat celah dalam penelitian mengenai perilaku kerja inovatif di bidang pendidikan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan fokus pada guru di SMK Negeri di Jakarta Barat, menggunakan pendekatan baru dalam metodologi dan variabel penelitian seperti kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional sebagai variabel independen (Tobing & Ratnaningsih, 2021). Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan baru mengenai perilaku kerja inovatif di sektor pendidikan, khususnya dalam konteks SMK di Jakarta Barat, dan menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang ini.

KAJIAN PUSTAKA

Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif, atau sebagai *Innovative Work Behaviour (IWB)*, merujuk kepada tindakan yang disengaja oleh individu untuk menciptakan, mengidentifikasi, dan mengimplementasikan konsep atau ide baru yang bermanfaat dalam mendukung pekerjaan mereka, baik dalam konteks kelompok atau organisasi (Ismiantari & Mulyana, 2021). Perilaku inovatif dalam bekerja melibatkan individu yang mampu mengidentifikasi tantangan, menghasilkan gagasan-gagasan inovatif, mengembangkan gagasan-gagasan tersebut, dan menerapkannya dengan metode baru yang bermanfaat bagi organisasi (Nurdin et al., 2020). Perilaku kerja inovatif adalah respons terhadap perubahan lingkungan dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan mempertahankan daya saing organisasi melalui adaptasi atau antisipasi (Tobing & Ratnaningsih, 2021). Perilaku kerja inovatif merupakan rangkaian langkah yang berkaitan dengan menciptakan gagasan, memperoleh dukungan untuk ide tersebut, membantu dalam implementasinya, dan menggambarkan tindakan inovatif sebagai upaya individu untuk secara disengaja memperkenalkan gagasan, metode, karya, atau tata cara baru yang berguna, baik dalam peran kerja, kelompok, maupun organisasi (Yurika & Rosita, 2022). Perilaku kerja inovatif berasal dari upaya karyawan, baik secara individu maupun dalam kelompok, untuk menyelesaikan sejumlah tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan inovasi (Kurniawan et al., 2021). Berdasarkan penjelasan di atas, perilaku kerja inovatif dapat didefinisikan sebagai upaya individu untuk menyeimbangkan ide-ide baru serta menemukan dan menerapkan ide-ide tersebut untuk membantu orang dan organisasi atau lembaga





(Kurniawan et al., 2021). Faktor-faktor yang mendukung kesuksesan dalam menerapkan perilaku kerja inovatif antara lain; Iklim dan Visi, Orientasi Pasar, Organisasi yang ramping dan fleksibel, proses belajar interaktif. Indikator perilaku kerja inovatif menurut (Abdurahman et al., 2021) adalah; Eksplorasi ide, generasi ide, Promosi ide, Implementasi ide.

Kepemimpinan

Menurut Robbins (Ghufron, 2020) Kepemimpinan adalah kapasitas untuk memengaruhi sekelompok orang agar mencapai tujuan yang ditetapkan. Mulyasa dalam (Nurhalim et al., 2023) meinyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk beikeirja sama untuk meincapai tujuan organisasi. Kepemimpinan melibatkan pengaruh terhadap sikap dan tindakan bawahan, memfasilitasi kerja sama untuk menciptakan kolaborasi yang seimbang, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan hasil yang efisien dalam mencapai tujuan produktivitas yang telah ditetapkan (Abijaya et al., 2021). Dalam penelitiannya, (Ghufron, 2020) mengidentifikasi berbagai teori kepemimpinan, termasuk teori transformasional dan transaksional. Mereka termasuk pendekatan berdasarkan karakter (*Trait Approaches*), pendekatan gaya (*Style Approaches*), dan pendekatan kontingensi (*Contingency Approaches*). Beberapa peran kepemimpinan menurut (Nurhalim et al., 2023) antara lain; peran pencari dan pemberi informasi, peran mempengaruhi orang lain, peran membangun hubungan, peran membuat keputusan. (Hutahaean, 2021) dalam bukunya menjelaskan beberapa fungsi kepemimpinan, sebagai berikut: memulai pembentukan struktur organisasi, mengamankan koordinasi dan integrasi pada sebuah organisasi untuk memastikan operasional berproses secara efisien, mengembangkan tujuan institusional atau organisasional seirta meirancang strategi dan metode yang efektif untuk mencapai tujuan tersebut, menangani konflik yang timbul, melakukan evaluasi dan pengkajian Kembali. Indikator kepemimpinan menurut Marquadt (Adiawaty, 2021) antara lain: pemimpin sebagai pemikir sistem, kepemimpinan sebagai agen perubahan, pemimpin sebagai kreator, pemimpin sebagai pelayan dan pengurus, pemimpin sebagai koordinator polikronik, kepemimpinan sebagai instruktur dan pelatih, kepemimpinan sebagai pengembang visi.

Kecerdasan Emosional

Kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi diri sendiri, memahami emosi orang lain, dan membangun hubungan yang positif dengan orang lain dikenal sebagai kecerdasan emosional (Rahayu, 2021). Kemampuan seseorang untuk memahami dan mengelola emosi mereka sendiri dan orang lain dikenal sebagai kecerdasan emosional (Oyadiwa, 2022). Perilaku individu di lingkungan organisasi sering dipengaruhi oleh kecerdasan emosional mereka (Tobing & Ratnaningsih, 2021). Seseorang dapat mengidentifikasi emosi dan hubungan mereka serta menyelesaikan masalah berdasarkan pemahaman tersebut. Ini berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi, menerima, memahami, dan mengendalikan emosi mereka (Singh et al., 2022) Kecerdasan emosional telah dikonseptualisasikan dalam berbagai cara, yang dapat secara luas diklasifikasikan sebagai "model kemampuan" dan "model campuran" (Singh et al., 2022) Kategori pertama adalah model kemampuan yang menjelaskan kecerdasan emosional sebagai kemampuan, menekankan disparitas individu dalam pemrosesan kognitif emosi. Sebaliknya, model campuran mencakup karakteristik kepribadian, motivasi dan disposisi afektif, serta kemampuan emosional individu (Singh et al., 2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi





kecerdasan emosional menurut (Hikmah et al., 2022) antara lain; faktor psikologis, faktor pelatihan diri, faktor pendidikan, temperamen yang dimiliki seseorang. Sementara itu, aspek-aspek kecerdasan emosional menurut Golleman (2006) dalam penelitian (Lathifah et al, 2021) antara lain; kesadaran diri (self awareness), pengendalian diri (self regulation), motivasi diri (self-motivation), empati (empathy), keterampilan sosial (social skills). Adapun indikator kecerdasan emosional menurut (Matrianti, 2021) antara lain; kesadaran diri, kelola emosi, pemanfaatan emosi secara produktif, empati, bina hubungan.

Kerangka Teori

Kepemimpinan (X1) terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)

(Alshoukri et al., 2020) melakukan studi tentang bagaimana kepemimpinan mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif, dengan hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan berdampak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Mereka menyimpulkan bahwa untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dalam ekonomi pasar saat ini, penting untuk memanfaatkan sumber daya secara efektif dan bermanfaat. Penelitian ini sejalan dengan temuan dari penelitian lain oleh (Mutmainnah et al., 2020) yang juga menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap Perilaku Kerja Inovatif, menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan perilaku kerja yang inovatif pada individu dalam organisasi atau karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mutmainnah et al., 2020) yang menemukan bahwa perilaku kerja inovatif dipengaruhi secara langsung oleh individu yang memegang posisi kepemimpinan. Dengan kata lain, individu yang memegang posisi kepemimpinan memiliki kemampuan untuk meningkatkan jenis perilaku ini di tempat kerja.

Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Penelitian oleh (Tobing & Ratnaningsih, 2021) mengungkapkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara tingkat kecerdasan emosional dan perilaku kerja kreatif di radio kampus di Jakarta. Singkatnya, perilaku kreatif yang ditunjukkan oleh penyiar radio kampus di Jakarta sebanding dengan tingkat kecerdasan emosional. Ada tiga faktor kunci yang memengaruhi bagaimana individu berperilaku secara inovatif di tempat kerja: konteks kerja, jenis pekerjaan, dan karakteristik individu itu sendiri (Tobing & Ratnaningsih, 2021). Keadaan emosi yang positif yang berlangsung selama satu minggu memiliki korelasi yang kuat dengan tingkat inovasi dalam perilaku kerja. Kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengelola emosi, baik pada diri sendiri maupun orang lain, diperlukan untuk mempertahankan kondisi emosional yang positif. Kemampuan ini dikenal sebagai kecerdasan emosional (Tobing & Ratnaningsih, 2021).

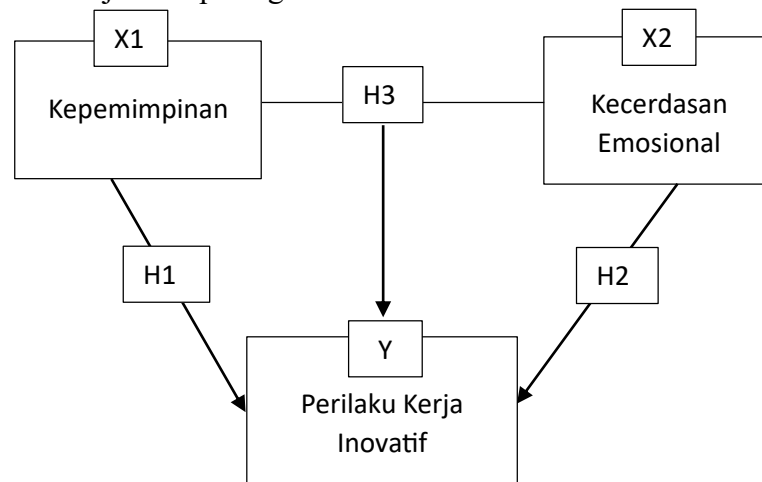
Kepemimpinan (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Penelitian oleh Ramlah et al., (2023) menemukan bahwa kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Kualitas kinerja guru dalam menjalankan tugas pendidikan mereka sebagai pendidik meningkat seiring dengan peningkatan kecerdasan emosional dan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, seperti yang terungkap dalam penelitian tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas perilaku kerja inovatif guru.





Berdasarkan penjelasan pada di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dikembangkan seperti ditunjukkan pada gambar di bawah ini



METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian di mana angka-angka memiliki peran yang signifikan dalam seluruh prosesnya, mulai dari pengumpulan data hingga penafsiran dan penyimpulan hasil. Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif digunakan. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi sistematis dan akurat tentang gejala, fakta, atau kejadian yang terjadi baik dalam populasi maupun area tertentu. Populasi terjangkau pada penelitian ini adalah 325 responden dengan sampel penelitian 179 responden yang merupakan guru pada SMK Negeri di Jakarta Barat. Model yang digunakan pada penelitian ini adalah model regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan SEM SmartPLS 4.0 untuk menguji hipotesis yang akan diajukan. Penelitian ini menggunakan data primer dari survei dengan mengambil sampel populasi atau bagian kecil populasi. Metode survei ini dilakukan melalui penggunaan instrumen pengumpulan data seperti kuesioner atau angket. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data di mana seseorang diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis. Skala Likert adalah alat pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Jaali & Muljono (2016), skala Likert adalah alat yang digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu gejala atau fenomena. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang diterapkan adalah skala *Likert* dengan 6 poin untuk menghindari responden dari pemilihan jawaban pada kategori netral yang dapat menyebabkan kehilangan informasi bagi peneliti. Menurut (Kriyantono, 2014) Pilihan netral dihilangkan karena dapat membuat responden ragu-ragu karena sulit memberikan jawaban yang tegas atau memilih jawaban di tengah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menganalisis data kuantitatif, teknik analisis deskriptif digunakan. Responden penelitian ini adalah guru yang mengajar di sekolah menengah kejuruan negeri di Jakarta Barat. Penelitian ini terdiri dari 325 orang, dengan 179 orang yang dipilih sebagai sampel. Responden ini mewakili semua guru SMK Negeri di Jakarta Barat.





Analisis Model Struktural Outer Model

Uji Validitas

1) Covergent Validity

Tabel Loading Factor

	Kecerdasan Emosional (X2)	Kepemimpinan (X1)	Perilaku Kerja Inovatif (Y)
Y.1			0.826
Y.10			0.917
Y.2			0.898
Y.3			0.970
Y.4			0.958
Y.5			0.928
Y.6			0.901
Y.7			0.959
Y.8			0.965
Y.9			0.951
X1.1		0.928	
X1.10		0.928	
X1.2		0.939	
X1.3		0.972	
X1.4		0.980	
X1.5		0.950	
X1.6		0.972	
X1.7		0.933	
X1.8		0.942	
X1.9		0.953	
X2.1	0.890		
X2.10	0.785		
X2.2	0.835		
X2.3	0.862		
X2.4	0.869		
X2.5	0.915		
X2.6	0.968		
X2.7	0.948		
X2.8	0.952		
X2.9	0.895		

Tabel tersebut mengindikasikan bahwa semua indikator dari konstruk variabel Perilaku Kerja Inovatif, Kepemimpinan, dan Kecerdasan Emosional memiliki faktor loading yang lebih besar dari 0.7. Ini menunjukkan bahwa semua indikator dari setiap variabel memenuhi kriteria validitas yang diperlukan.

2) Discriminant Validity

Tabel Cross loading

	Kecerdasan Emosional (X2)	Kepemimpinan (X1)	Perilaku Kerja Inovatif (Y)
Y.1	0.534	0.577	0.826
Y.10	0.552	0.655	0.917
Y.2	0.477	0.611	0.898





Y.3	0.571	0.653	0.970
Y.4	0.565	0.627	0.958
Y.5	0.52	0.599	0.928
Y.6	0.501	0.559	0.901
Y.7	0.548	0.633	0.959
Y.8	0.567	0.65	0.965
Y.9	0.597	0.639	0.951
X1.1	0.629	0.928	0.667
X1.10	0.628	0.928	0.631
X1.2	0.604	0.939	0.639
X1.3	0.631	0.972	0.671
X1.4	0.624	0.980	0.651
X1.5	0.612	0.950	0.643
X1.6	0.618	0.972	0.640
X1.7	0.586	0.933	0.583
X1.8	0.593	0.942	0.609
X1.9	0.623	0.953	0.614
X2.1	0.890	0.611	0.542
X2.10	0.785	0.488	0.471
X2.2	0.835	0.518	0.518
X2.3	0.862	0.510	0.476
X2.4	0.869	0.491	0.472
X2.5	0.915	0.576	0.548
X2.6	0.968	0.613	0.556
X2.7	0.948	0.685	0.576
X2.8	0.952	0.643	0.543
X2.9	0.895	0.621	0.521

Berdasarkan tabel *cross loading* di atas, variabel-variabel Perilaku Kerja Inovatif, Kepemimpinan, dan Kecerdasan Emosional menunjukkan nilai loading yang lebih tinggi pada konstruk mereka sendiri daripada pada konstruk lainnya. Nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator ini lebih cocok untuk menjelaskan struktur yang relevan daripada struktur lainnya. Untuk memperkuat validitas diskriminan, kita dapat melihat nilai Average Variance Extracted (AVE). AVE mengindikasikan seberapa banyak variance yang dapat dijelaskan oleh indikator-indikator yang digunakan dalam suatu konstruk. Nilai Average Variance Extracted (AVE) yang diharapkan biasanya lebih besar dari 0,5. Nilai AVE yang lebih besar biasanya menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengevaluasi suatu konstruk semakin beragam. Berikut di bawah ini hasil nilai AVE yang telah diuji.

Tabel Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.862
Kepemimpinan (X1)	0.902
Kecerdasan Emosional (X2)	0.798

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti (2024)





Nilai AVE untuk Perilaku Kerja Inovatif adalah 0,862, Kepemimpinan adalah 0,902, dan Kecerdasan Emosional adalah 0,798, masing-masing dengan nilai AVE di atas 0,5, yang menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki kontribusi yang signifikan dari indikator-indikator yang digunakan untuk mengukurnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk yang termasuk dalam variabel penelitian ini dapat dianggap valid dalam konteks analisis yang dilakukan, seperti yang ditunjukkan oleh tabel AVE tersebut.

Uji Reliabilitas

1) Cronbach's Alpha

Jika item indikator menerima nilai lebih dari 0,7, itu dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi dan dapat diterima, sedangkan nilai lebih dari 0,8 dianggap sangat memuaskan. *Cronbach's Alpha* cenderung memberikan estimasi reliabilitas konstruksi yang lebih rendah. Adapun hasil pengujian reliabilitas berdasarkan *Cronbach's Alpha* ialah sebagai berikut:

Tabel Cronbach's Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.982
Kepemimpinan (X1)	0.988
Kepemimpinan (X2)	0.982

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y), Kepemimpinan (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) memiliki nilai lebih dari 0,7 dan lebih dari 0,8, dapat disimpulkan bahwa semua item indikator pada setiap variabel memiliki reliabilitas yang tinggi dan sangat memuaskan.

2) Composite Reliability (CR)

Composite reliability (CR) mengukur seberapa baik beberapa item indikator mampu menjelaskan variabel laten atau konstruk yang diukur, tanpa mengasumsikan kesamaan bobot dari setiap indikator. Nilai batas yang diterima untuk *composite reliability* adalah lebih dari 0,7. Dengan kata lain, untuk menganggap data reliabel atau memiliki konsistensi internal yang baik, nilai *composite reliability* yang diperoleh harus lebih besar dari 0,7. Berikut hasil pengujian *composite reliability*

Tabel Composite Reliability

	<i>Composite Reliability (CR)</i>
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.984
Kepemimpinan (X1)	0.989
Kecerdasan Emosional (X2)	0.975

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti (2024)





Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai CR Perilaku Kerja Inovatif adalah 0.984, Kepemimpinan adalah 0.989, dan Kecerdasan emosional adalah 0.975. Nilai-nilai tersebut memiliki nilai lebih dari 0,7 yang artinya data tersebut dapat dikatakan reliabilitas.

Analisis Model Struktural Inner Model

1) Variance Inflation Factor (VIF)

Apabila nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* melebihi 10 atau < 5 dengan nilai *tolerance* $> 0,10$ atau $0,20$, itu menandakan adanya masalah multikolinearitas. Apabila nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10 atau < 5 dengan nilai *tolerance* $> 0,10$ atau $0,20$, maka tidak ada masalah. Adapun hasil pengujian nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel Variance Inflation Factor (VIF)

	Kecerdasan Emosional (X2)	Kepemimpinan (X1)	Perilaku Kerja Inovatif (Y)
Kecerdasan Emosional (X2)			1.723
Kepemimpinan (X1)			1.723
Perilaku Kerja Inovatif (Y)			

Berdasarkan tabel *Variance Inflation Factor (VIF)* di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional terhadap variabel Perilaku Kerja Inovatif memperoleh nilai 1.723, variabel Kepemimpinan terhadap Perilaku Kerja Inovatif memperoleh nilai 1.723. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF $< 10,00$ yang berarti bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model korelasi penelitian ini.

2) R-Square (R^2)

Jika nilai R^2 adalah 0.25, maka pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dikategorikan sebagai lemah. Jika nilai R^2 adalah 0,50, pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen diklasifikasikan sebagai sedang. Dengan nilai R^2 sebesar 0,75, pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen diinterpretasikan sebagai sangat kuat atau besar.

Tabel R-Square

	R-Square Adjusted	Keterangan
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.483	Sedang

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) secara bersamaan atau secara simultan sebesar 0,483 atau 48,3% dan dikategorikan sebagai sedang. Kategori "sedang" mengindikasikan bahwa pengaruh ini signifikan dan cukup kuat, tetapi masih ada ruang untuk variabilitas lain dalam variabel dependen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen tersebut.





3) Goodness of FIT

Indeks GoF adalah ukuran tunggal yang digunakan dalam penelitian untuk memvalidasi kinerja gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Nilai GoF dihitung dengan mengalikan akar kuadrat indeks komunitas rata-rata dengan nilai rata-rata R² dari model pengukuran dan struktural yang dievaluasi. Hasil pengujian nilai GoF dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: nilai 0 menunjukkan GoF rendah, 0,25 menunjukkan GoF moderat, dan 0,36 menunjukkan GoF tinggi. Nilai GoF berkisar dari 0 hingga 1.

Tabel Goodness of FIT

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.039	0.039

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa validasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural menghasilkan nilai sebesar 0,039, yang menunjukkan bahwa nilai GoF rendah.

4) F-Square (f^2)

Pada level struktural, pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dianggap lemah dengan nilai f^2 0,02. Nilai kurang dari 0,02 menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen tidak signifikan atau tidak ada pada level struktural. Dengan nilai f^2 sebesar 0,15, pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dianggap sedang pada level struktural. Ini menunjukkan bahwa, pada level struktural, pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen adalah sedang. Dengan demikian, variabel laten independen memiliki kapasitas untuk menjelaskan sebagian besar perubahan yang terjadi pada variabel dependen dalam penelitian ini. Dengan nilai f^2 sebesar 0,35, dampak dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dianggap signifikan atau besar pada tingkat struktural. Ini menunjukkan bahwa variabel laten independen memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap variabel laten dependen dalam model struktural. Dengan demikian, variabel laten independen mungkin bertanggung jawab atas sebagian besar perubahan yang terjadi pada variabel dependen dalam penelitian ini.

Tabel F-Square

	f-square	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X2) - > Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.079	Lemah
Kepemimpinan (X1) -> Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.282	Sedang

Berdasarkan hasil uji F-Square di atas, dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh antara variabel Kecerdasan Emosional terhadap variabel Perilaku Kerja Inovatif sebesar 0,079 menunjukkan bahwa hubungan antara keduanya bersifat lemah.
2. Pengaruh antara variabel Kepemimpinan terhadap variabel Perilaku Kerja Inovatif sebesar 0,282 mengindikasikan bahwa hubungan antara keduanya bersifat sedang.





Pengujian Hipotesis

1) Path Coefficient: Direct Effect (Pengaruh Langsung)

Dalam suatu penelitian, analisis efek langsung digunakan untuk menguji hipotesis tentang bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara langsung. Dengan menggunakan analisis ini, peneliti dapat menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melibatkan variabel-variabel mediator atau pengganggu lainnya dalam model analisis. Dengan demikian, analisis efek langsung membantu dalam memahami kontribusi langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti dalam suatu penelitian. Berikut adalah kriterianya:

Path Coefficients (Koefisien Jalur)

Adanya hubungan searah antara variabel independen dan variabel dependen ditunjukkan oleh koefisien jalur yang positif. Dengan kata lain, jika nilai variabel independen meningkat, maka nilai variabel dependen juga cenderung meningkat. Adanya hubungan berlawanan arah antara variabel independen dan variabel dependen ditunjukkan oleh koefisien jalur negatif. Dengan kata lain, jika nilai variabel independen meningkat, maka nilai variabel dependen cenderung menurun. Nilai Probabilitas/Signifikansi (p-value); Jika nilai p-value kurang dari 0,05, ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel tersebut secara statistik signifikan, sebaliknya, nilai p-value harus lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol.

2) T-Statistik

Dalam konteks pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik (t-statistik) dengan taraf signifikansi (alpha) sebesar 5%, nilai kritis untuk t-statistik adalah 1,96. Jika nilai t-statistik yang dihitung dari data penelitian melebihi 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian mendukung hipotesis yang diajukan. Dengan kata lain, kita dapat menerima hipotesis yang diuji karena nilai t-statistik yang signifikan menunjukkan bahwa perbedaan atau hubungan yang diamati tidak terjadi secara kebetulan semata.

Tabel Direct Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Kecerdasan Emosional (X2) -> Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.263	0.266	0.090	2.927	0.003
Kepemimpinan (X1) -> Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.499	0.497	0.088	5.639	0.000

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti (2024)

H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Untuk perilaku kerja inovatif, variabel kepemimpinan memiliki hasil *original sample* sebesar 0.499, seperti yang ditunjukkan dalam tabel. Selain itu, nilai t-statistik sebesar 5.639, lebih





besar dari 1.96, dan nilai p -value juga 0.000, kurang dari 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepeimpinan secara langsung memengaruhi perilaku kerja inovatif.

H2: Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Berdasarkan tabel di atas, yaitu pada variabel kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja inovatif memperoleh hasil *original sampli* sebesar 0.263, sedangkan untuk *t-statistic* sebesar $2.927 > 1.96$. Kemudian untuk nilai p -value memperoleh nilai sebesar $0.003 < 0.05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif.

H3: Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Berdasarkan perhitungan dari tabel *path coefficient (direct effect)* yang dimana masing-masing variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Kecerdasan Emosional) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Y (Perilaku Kerja Inovatif), dan perhitungan tabel R^2 yaitu kontribusi pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) secara bersamaan atau secara simultan sebesar 0,483 atau 48,3% dan dikategorikan sebagai sedang, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Kecerdasan Emosional) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Y (Perilaku Kerja Inovatif).

Pembahasan

H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Berdasarkan tabel *path coefficient (direct effect)*, yaitu pada variabel kepemimpinan terhadap perilaku kerja inovatif memperoleh hasil *original sample* sebesar 0.499, sedangkan untuk *t-statistic* sebesar $5.639 > 1.96$. Kemudian untuk nilai p -value memperoleh nilai sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif, maka H1 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK Negeri Se-Jakarta Barat. Semakin efektif kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah, semakin meningkat pula perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan oleh para guru. Kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif individu dalam suatu organisasi (Alshoukri et al., 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khaola & Oni, 2020) pada Guru di negara Lesotho, Afrika. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja inovatif guru. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mutmainnah et al., 2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan memiliki dampak langsung pada Perilaku Kerja Inovatif, yang berarti kepeimpinan memiliki kemampuan untuk meningkatkan perilaku kerja yang inovatif. Berdasarkan hal tersebut, penelitian terbaru ini tidak hanya mendukung hasil peineilitian terdahulu tetapi juga memberikan penegasan tambahan tentang pentingnya peiran kepeimpinan dalam mendorong inovasi di lingkungan seikolah. Hal ini seimakin meimpeirkuat peimahaman tentang bagaimana kualitas kepeimpinan dapat secara signifikan mempengaruhi dan meningkatkan perilaku inovatif di kalangan guru.





H2: Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Berdasarkan tabel *path coefficient (direct effect)*, yaitu pada variabel kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja inovatif memperoleh hasil *original sample* sebesar 0.263, sedangkan untuk *t-statistic* sebesar $2.927 > 1.96$. Kemudian untuk nilai *p-value* memperoleh nilai sebesar $0.003 < 0.05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif, maka H2 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK Negeri Se-Jakarta Barat. Ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh guru, semakin meningkat juga perilaku kerja inovatif mereka. Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung mempertahankan sikap positif dan fokus, sehingga mereka menjadi sumber inspirasi bagi rekan kerja untuk menerima ide-ide inovatif dan memberikan dukungan serta persetujuan terhadap ide-ide tersebut. Dengan demikian, individu yang memiliki kecerdasan emosional yang lebih tinggi dapat mendorong peningkatan perilaku kerja inovatif (Diana & Ketut, 2020).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tobing & Ratnaningsih, 2021) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan perilaku kerja inovatif pada pekerja di wilayah Jakarta. Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seseorang, semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan. Penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah et al., 2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosional bukan hanya tentang bagaimana seseorang mengelola emosi, tetapi juga tentang bagaimana mereka menggunakan pemahaman dan keterampilan ini untuk mendorong perubahan positif dalam pekerjaan mereka. Ini membuat kecerdasan emosional menjadi faktor yang krusial dalam memfasilitasi perilaku kerja inovatif di dalam organisasi. Guru yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi biasanya mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk perkembangan siswa (Poniman et al., 2023).

H3: Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Berdasarkan perhitungan dari tabel *path coefficient (direct effect)* yang dimana masing-masing variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Kecerdasan Emosional) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Y (Perilaku Kerja Inovatif), dan perhitungan tabel R^2 yaitu kontribusi pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) secara bersamaan atau secara simultan sebesar 0,483 atau 48,3% dan dikategorikan sebagai sedang, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Kecerdasan Emosional) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Y (Perilaku Kerja Inovatif), maka H3 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara positif berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK Negeri Se-Jakarta Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin efektif kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah, dan semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh guru, maka perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan oleh guru tersebut akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramlah et al., 2023) pada guru SMA di kota





Palopo yang menyatakan bahwa seiring dengan peningkatan tingkat kecerdasan emosional dan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, kualitas perilaku kerja inovatif guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik juga akan meningkat. Penelitian yang sejalan lainnya juga dilakukan pada pekerja di Pakistan oleh (Hafeez et al., 2019) yang menyatakan bahwa kombinasi kepemimpinan yang efektif dan kecerdasan emosional yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong inovasi. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas ide-ide yang dihasilkan, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi dalam menghadapi perubahan dan tuntutan pasar yang terus berubah. Berdasarkan hal tersebut, penelitian terbaru ini memperkuat hasil penelitian terdahulu dan menunjukkan pentingnya kepemimpinan dan kecerdasan emosional dalam mendorong inovasi guru dalam lingkungan pendidikan.

KESIMPULAN

- 1) Hasil Uji H1 menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK Negeri Se-Jakarta Barat. Ini berarti bahwa semakin efektif kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah, maka tingkat perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan oleh para guru akan semakin meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.
- 2) Hasil Uji H2 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK Negeri Se-Jakarta Barat. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh guru, semakin meningkat juga perilaku kerja inovatif mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.
- 3) Hasil Uji H3 menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara positif berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK Negeri Se-Jakarta Barat. Ini berarti bahwa semakin efektif kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah, dan semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh guru, maka tingkat perilaku kerja inovatif mereka juga akan meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Implikasi

- 1) Instrumen yang memiliki nilai tertinggi pada variabel perilaku kerja inovatif dalam penelitian yaitu instrumen Y10 yang berbunyi "Saya mengevaluasi kegunaan ide-ide inovatif yang diterapkan". Dilihat dari hal tersebut dapat dimaknai bahwa evaluasi ide-ide inovatif oleh guru memiliki peran penting dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif. Guru yang aktif mengevaluasi kegunaan ide-ide tersebut cenderung lebih kreatif dan berkontribusi positif terhadap lingkungan kerja. Oleh karena itu, sekolah perlu mendorong praktik evaluasi ide sebagai bagian dari budaya kerja sehari-hari.
- 2) Instrumen yang memiliki nilai tertinggi pada variabel kepemimpinan yaitu instrumen X1.6 yang berbunyi "Kepala sekolah mampu berkolaborasi dengan banyak pihak" dan Instrumen X1.8 yang berbunyi "Kepala sekolah selalu menyemangati/memotivasi dalam pencapaian pelaksanaan tugas". Dilihat dari hal tersebut dapat dimaknai bahwa peran kepala sekolah sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Kemampuan kepala sekolah untuk berkolaborasi dengan berbagai pihak dan memberikan motivasi kepada guru tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga mendorong inovasi dalam pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa





kepemimpinan kolaboratif dan inspiratif harus menjadi fokus dalam pengembangan profesional kepala sekolah.

- 3) Instrumen yang memiliki nilai tertinggi pada variabel kecerdasan emosional yaitu Instrumen X2.5 yang berbunyi "Saya memiliki rasa tanggung jawab". Dilihat dari hal tersebut dapat dimaknai bahwa rasa tanggung jawab individu juga berkontribusi signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Sekolah sebaiknya menciptakan lingkungan yang menumbuhkan dan menguatkan rasa tanggung jawab di kalangan guru, sehingga mereka lebih terdorong untuk berinovasi. Dengan demikian, kombinasi evaluasi ide, kepemimpinan yang kolaboratif, motivasi, dan tanggung jawab pribadi akan meningkatkan perilaku kerja inovatif guru secara keseluruhan di sekolah.

Keterbatasan Penelitian

- 1) Penelitian ini menyadari bahwa ada beberapa aspek lain yang mungkin mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif, selain dari variabel Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional yang menjadi fokus dalam penelitian ini.
- 2) Keterbatasan waktu dan biaya dalam penelitian ini membatasi peneliti untuk menggali lebih dalam terhadap hasil penelitian.
- 3) Hasil penelitian ini mungkin tidak dapat sepenuhnya diterapkan atau digeneralisasi ke sekolah lain yang memiliki karakteristik yang berbeda dari objek penelitian ini.

Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

- 1) Penelitian berikutnya harus dilakukan dengan cakupan yang lebih luas agar dapat menunjukkan variasi di bidang dan memungkinkan untuk mengeksplorasi lebih dalam berbagai masalah dan solusi yang ada. Jika peneliti lain berencana menggunakan variabel yang sama, disarankan untuk meningkatkan kualitas penelitian berikutnya dengan memperbaiki hasil dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya. Salah satu cara untuk melakukan ini adalah dengan menambah jumlah variabel dan meningkatkan cakupannya.
- 2) Penelitian ini menggunakan SmartPLS untuk menganalisis Inner dan Outer Model. Disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan metode analisis alternatif seperti SPSS, Amos, atau alat analisis data lainnya jika peneliti lain ingin melakukan penelitian serupa. Ini dapat membantu memperluas pandangan tentang hasil penelitian dan memberikan referensi yang lebih bervariasi untuk konteks analisis yang dilakukan. Untuk mempelajari lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif, metode penelitian kualitatif juga dapat dipertimbangkan. Ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang masalah perilaku kerja inovatif.
- 3) Disarankan agar penelitian selanjutnya memperhatikan dan mengatasi keterbatasan penelitian ini. Misalnya, metode pengumpulan data harus ditingkatkan, sampel penelitian harus diperluas, dan instrumen penelitian harus dibuat lebih valid dan akurat. Tujuannya adalah mendapatkan hasil yang lebih akurat dan dapat diandalkan. Penelitian masa depan juga harus mempertimbangkan variabel moderasi dan mediasi yang dapat memengaruhi hubungan antara kecerdasan emosional, perilaku kerja inovatif, dan kepemimpinan. Akibatnya, penelitian akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh tentang dinamika tersebut.





DAFTAR PUSTAKA

- Aan Hikmah, S., Ihsan, M., & Hadi, P. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perkembangan Sosial Siswa Kelas IX A SMPN 6 Pujut. *Jurnal Penelitian Tarbawi: Pendidikan Islam Dan Isu-Isu Sosial*, 7(2), 42–52. <https://doi.org/10.37216/tarbawi.v7i2.646>
- Abdullah, N. H., Xuan, L. Y., Abdul Hamid, N. A., Takala, J., & Wahab, E. (2021). The Relationship between Emotional Intelligence and Innovative Work Behavior. *Journal of Techno-Social*, 13(1), 29–36. <https://doi.org/10.30880/jts.2021.13.01.004>
- Abduraham, S., Universitas Tanjungpura, H., Hadari Nawawi, H., Pontianak, K., & Barat, K. (2021). *Pengaruh Cyberloafing terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan di Biro Ekonomi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat*. 134–142.
- Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). Peranan Kepemimpinan dalam Organisasi (Studi Kasus Peran Pimpinan dalam Menjaga Soliditas Karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo). *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 17–26. <https://jurnal.ildikti4.or.id/index.php/jurnalsoshum/article/view/442/156>
- Adiawaty, S. (2021). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 350–356. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>
- Agus Sugiyardi, Moh. Helmi Hidayat, M. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, 3(2), 216–225.
- Aisyah, N. (2022, November 18). Inovasi Guru SMK di Sumsel: Bikin Mini Bank untuk Dikelola Siswa. *Detikedu*. <https://www.detik.com/edu/edutainment/d-6413578/inovasi-guru-smk-di-sumsel-bikin-mini-bank-untuk-dikelola-siswa>
- Alshoukri, K. O., Karim, A. M., & Farhana, N. (2020). The Impact of Leadership on Employee Innovative Work Behaviour in Facilities Management Service Providers in Oman. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 10(1), 71–84. <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v10-i1/6993>
- Amalia, D. T., & Handoyo, S. (2019). Peran Psychological Empowerment dalam Hubungan antara Empowering Leadership dengan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 9(1), 77. <https://doi.org/10.26740/jppt.v9n1.p77-90>
- Anabelle, J., Febriantina, S., Negeri Jakarta, U., & Fakultas Ekonomi, D. (2023). *Perilaku Kerja Inovatif Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Swasta Di Jakarta Timur*. 2(3), 139–150. <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/seroja>
- Andrabi, N. F., & Rainayee, R. A. (2020). Emotional Intelligence and Innovative Work Behaviour: A Review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(4), 185–192. <https://doi.org/10.31033/ijemr.10.4.26>
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Citraningsih, D., & Noviandari, H. (2022). Interaksionisme Simbolik: Peran Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan. *Social Science Studies*, 2(1), 072–086. <https://doi.org/10.47153/sss21.3152022>
- Diana, L. N., & Ketut, S. (2020). The effect of emotional intelligence and transformational leadership on innovative work behavior with psychological empowerment as a variable mediation. *Manajemen Analysis Journal*, Vol 10 No, 1–12. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/43232>





- Fischer, H., Heidler, P., & Coco, L. (2022). *Teori Kepemimpinan dan Sistem Pelayanan Kesehatan Hewan*.
- Ghufron. (2020). Teori-teori Kepimpinan. *FENOMENA, Vol. 19 No. 1 April 2020, 19(1)*, 73–79.
- Hafeez, M., Panatik, S. A., Rahman, A. A. A., Rajab, A., Abu Bakar, S., & Norazman, I. (2019). Ambidextrous leadership and innovative work behavior: Mediating role of emotional intelligence. *International Journal of Recent Technology and Engineering, 8(2 Special Issue 9)*, 906–910. <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1186.0982S919>
- Hardianto, H., Hidayat, H., & Zulkifli, Z. (2021). Perilaku kerja inovatif bagi guru dan tenaga kependidikan. *JPPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 7(1)*, 112–119. <https://doi.org/10.29210/02021937>
- Hariyati, C. D. A. A. C. A. N. (2020). Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, 8(4)*, 506–516.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. Hidayatul Quran. <https://books.google.co.id/books?id=Vja4DwAAQBAJ>
- Hilyanti; Murliana, Mera; Malihah, L. (2022). Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi. *SURPLUS : JURNAL EKONOMI DAN BISNIS, 1(1)*, 44–55.
- Hutahaean, D. W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan (Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S.E., M.Th.) (z-lib.org).pdf* (pp. 1–130).
- Ismiantari, F. D., & Mulyana, O. P. (2021). Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru Ditinjau Dari Karakteristik Sekolah. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 8(6)*, 1–12.
- Javier, F. (2023, November 8). Capaian Indonesia di Indeks Inovasi Global 2023 Dibanding Negara-negara ASEAN. *Tempo*. <https://data.tempo.co/data/1784/capaian-indonesia-di-indeks-inovasi-global-2023-dibanding-negara-negara-asean>
- Kriyantono, R. (2014). *eknik Praktis Riset Komunikasi*. Prenadamedia Group. <https://books.google.co.id/books?id=gI9ADwAAQBAJ>
- Kurniawan, D. T., Chaqiqi, M. M., Maria, L. E., Sanusi, A., & Alam, R. S. (2021). Pengaruh Organizational Justice Dan Entrepreneurial Leadership Terhadap Innovative Work Behavior Pada Pegawai Pemerintah. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika (JBMI), 18(II)*, 127–140. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i2.18147>
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=Zw8REAAAQBAJ>
- Lathifah, M., & others. (2021). Kecerdasan Emosi Guru Dalam Iklim Sekolah Multikultural. *PD ABKIN JATIM Open Journal System, 2(1)*, 162–170.
- Mahardika, P. S., & Syarifah, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Industri Perhotelan. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM), 1(1)*, 387–395. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.24929>
- Maitrianti, C. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Intrapersonal dengan Kecerdasan Emosioanl. *Jurnal Mudarrisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam, 11(2)*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22373/jm.v11i2.8709>
- Mutmainnah, D., Yuniarsih, T., Sojanah, J., Rahayu, M., & Nusannas, S. (2020). The impact of leadership and motivation on innovative work behavior/is working from home really more innovative ? *DLSU Business & Economic Re, 29(2)*, 173–186.





- Ningrum, W. R., & Abdullah, S. M. (2021). Tinjauan Literatur: Perilaku Inovatif Pada Guru. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Psikologi UMBY*, 201–214.
- Nita, C. N. (2023, November 26). Guru SMK di Bateng Raih Guru Inovatif Tingkat Nasional, Berawal dari Keprihatinan Soal Pengangguran. *Posbelitung.Co*. <https://belitung.tribunnews.com/2023/11/26/guru-smk-di-bateng-raih-guru-inovatif-tingkat-nasional-berawal-dari-keprihatinan-soal-pengangguran>
- Nurdin, Fahrurrobi; Ihsan, Muzhir; Rahmawati, Ima; Lestari, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Di SMA Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor. *Indonesian Journal of Science*, 1(2), 99–105.
- Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071–2072.
- Oyadiwa, R. (2022). Effect of Emotional Intelligence to Innovative Work Behavior of Employees Mediated with Tacit Knowledge Sharing in Education Department of Aceh. *Jurnal Kawistara*, 12(1), 49. <https://doi.org/10.22146/kawistara.71574>
- Poniman, P., Suryanadi, J., & Andriningsih, A. (2023). Bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kecerdasan Emosional Guru. *Indonesia Berdaya*, 4(3), 1159–1166. <https://doi.org/10.47679/ib.2023543>
- Poppy Nurmayanti M, Evi Suryawati, Yohannes Firzal, Yusni Maulida, & Sintia Ramiyanti. (2021). Model Konseptual Kepemimpinan, Gender, Dan Diversitas. *Jurnal El-Riyasah*, 12, 1–16.
- Rahayu, P. (2021). *diterima. Kata kunci: kecerdasan emosional, penyesuaian social, mahasiswa*. 5(2).
- Ramlah, R., Nurdjan, S., & Mahmud, H. (2023). Influence of Emotional Intelligence and School Principal Leadership on Teacher Work Behavior. *International Journal of Asian Education*, 4(3), 179–189. <https://doi.org/10.46966/ijae.v4i3.353>
- Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian Analisis Manual Dan IBM SPSS*.
- Riyanto, S; Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=W2vXDwAAQBAJ>
- Saefuddin, M. Teguh; Wulan, Tia Norma; Savira; Juansah, D. E. (2023). Teknik Pengumpulan Data Kuantitatif dan Kualitatif Pada Metode Penelitian. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 08.
- Singh, A., Gujral, H. K., & Chandiok, S. (2022). Leadership styles: The role of emotional intelligence in Indian IT companies. *Organizatsionnaya Psikhologiya*, 12(4), 55–68. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2022-12-4-55-68>
- Sudaryono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Prenada Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukataman, S., Soodiqoh, M., . F. 'Azizah, & Falaakhuddin, M. H. (2023). Teori Pendekatan dan Model Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan. *Cakrawala Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 7(1), 89–104. <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v7i1.1266>
- Syahril, S. (2019). TEORI -TEORI KEPEMIMPINAN. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 6(1), 51–66.





<http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf><http://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal><http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055><https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006><https://doi.org/10.1>

- Tobing, M. J. P., & Ratnaningsih, I. Z. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Penyiar Radio Kampus Di Jakarta. *Jurnal EMPATI*, 10(1), 69–77. <https://doi.org/10.14710/empati.2021.30424>
- Ulfa, R. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, 6115.
- Yuliawan, K. (2021). Pelatihan SmartPLS 3.0 Untuk Pengujian Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 43–50.
- Yulita, A., Rahmat, A., & Bastian, A. (2022). Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Mediasi Berbagi Pengetahuan. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(1), 118–126.
- Yurika, E., & Rosita, S. (2022). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 516–529. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17974>

