
Pengaruh *Work Engagement* dan *Creative Self – Efficacy* Terhadap *Innovative Work Behavior*

Setyo Wibowo¹, Mokhammad Khukaim Barkhowa^{2*}, Fatma Ardelia Kusuma W³

1,2,3 STIE AMA Salatiga, Indonesia

*) Correspondent Author: m.khukaim@stiecama.ac.id

Abstract

Industrial Revolution 4.0 is a society that lives with technology, rapid change, and a society full of creativity. There is a need for reciprocal relationships between HR providers and the industrial world that needs them. The problem that will be studied is how work involvement and creative self-efficacy impact innovative work behavior. The aim of this research seeks to examine how work engagement and creative self-efficacy can impact innovative work behavior. The urgency of this research in facing the industrial revolution, economic digitalization and the threat of an economic recession hitting Indonesia requires preparation and assistance in increasing the Human Development Index in Salatiga City. The research was conducted in Salatiga City by taking the employee population in Salatiga City, totaling 59,089 employees. Sampling in this research used the Slovin formula with a sample size of 100 employees. The sampling technique uses a probabilistic sampling method, namely using simple random sampling. The analysis technique for this research uses data analysis tools to answer the research hypothesis using multiple regression analysis. The research results show that work engagement has a positive effect on innovative work behavior and creative self-efficacy has a positive effect on innovative work behavior. Companies in Salatiga City can pay attention to saving energy, thoughts and time of employees and are talented in developing ideas that come from other people so that they can increase innovative work behavior in terms of supporting employees' innovative ideas.

Keywords: *work engagement, creative self – efficacy, innovative work behavior*

Abstrak

Revolusi Industri 4.0 merupakan masyarakat yang hidup berdampingan dengan teknologi, perubahan yang cepat, dan masyarakat yang penuh kreativitas. Perlu adanya hubungan timbal balik antara pihak penyedia SDM dengan dunia industri yang membutuhkan. Permasalahan yang akan diteliti bagaimana *work engagement* dan *creative self-efficacy* berdampak pada *innovative work behavior*. Tujuan penelitian ini berusaha mengkaji bagaimana *work engagement* dan *creative self-efficacy* dapat berdampak pada *innovative work behavior*. Hal yang menjadi urgensi dari penelitian ini dalam menghadapi revolusi industri, digitalisasi ekonomi dan ancaman akan resesi ekonomi yang melanda Indonesia perlu dipersiapkan dan membantu dalam hal peningkatan Indeks Pembangunan Manusia di Kota Salatiga. Penelitian dilakukan di Kota Salatiga dengan mengambil populasi karyawan di Kota Salatiga yang berjumlah 59.089 Karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel 100 Karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode probabilistik sampling, menggunakan pengambilan sampel acak sederhana. Teknik analisis untuk penelitian ini menggunakan Alat analisis data untuk menjawab hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* dan *creative self – efficacy* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Perusahaan di Kota Salatiga agar dapat memperhatikan tentang pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu karyawan dan

berbakat mengembangkan gagasan yang berasal dari orang lain sehingga dapat meningkatkan *innovative work behavior* dalam hal dukungan ide inovatif karyawan

Keywords: *work engagement, creative self – efficacy, innovative work behavior*

1. Pendahuluan

Sektor perekonomian ke depan semakin ditentukan oleh kreativitas dan inovasi sumber daya manusia. Perlu ada hubungan dua arah antara agen perekrutan dan industri yang membutuhkannya. Hubungan ini menumbuhkan keterbukaan dan kolaborasi dalam menetapkan standar kualifikasi yang diperlukan untuk kompetensi SDM, melalui pengembangan kerangka kualifikasi nasional Indonesia oleh industri dan pengembangan program pendidikan oleh penyedia talenta yang memenuhi persyaratan standar tersebut. (Devega, 2017)

Perkembangan teknologi digital telah menjadi katalis utama perubahan ini, mengubah hampir setiap aspek operasional bisnis. Tidak terkecuali cara perusahaan mengelola sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia (SDM) sedang mengalami transformasi besar di era digital ini, dengan munculnya konsep Industri 4.0 sebagai visi masa depan tentang bagaimana perusahaan harus mengelola dan berkolaborasi dengan karyawannya. (Fitri & Gunawan, 2023)

Menurut Peraturan Daerah Kota Salatiga Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Industri Kota Salatiga Tahun 2020–2040 salah satu strateginya adalah meningkatkan nilai tambah industri unggulan melalui ketersediaan bahan baku, menyediakan tenaga kerja terampil dan kompeten pada sektor industri, serta meningkatkan *skill proficiency* sebesar 4,15%. Selain itu, yang perlu diperhatikan adalah strategi pengembangan industri kota Salatiga, yaitu peningkatan penguasaan teknologi dan kualitas sumber daya industri (baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia). (SALATIGA, 2020)

Berdasarkan peraturan daerah tersebut diharapkan bahwa pimpinan bisa mengajarkan untuk lebih berkembang dan berprestasi menjadikan karyawan tetap bekerja secara efektif dan bahagia dalam menjalankan pekerjaan dan berpengaruh pada karyawan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan. Akan tetapi, pimpinan kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide atau masukan untuk melakukan pekerjaan sehingga berpengaruh pada karyawan kurang mempunyai variasi pekerjaan, kurang pengalaman, dan kurang memperdulikan kemajuan perusahaan serta rekan kerja (Barkhowa & Darwati, 2023)

Atas dasar penelitian sebelumnya juga, bahwa peran *work engagement* penting agar karyawan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan (Barkhowa & Yudhatama, 2023). Karyawan juga masih merasa resah dan tidak menikmati pekerjaan (Barkhowa, Fitriyanti, & Barhaq, 2022). Selain itu, karyawan memiliki keyakinan bahwa dengan keterampilan yang dimiliki tetap sanggup untuk melakukan tugas.

Maka dalam peningkatan keterampilan tugas perlu memperhatikan *creative self – efficacy* karena akan memberikan terhadap perilaku inovatif secara signifikan sebagai fungsi *creative self – efficacy*, sehingga lebih besar terjadi pada individu yang memiliki keyakinan *creative self – efficacy* yang lebih tinggi dibandingkan yang memiliki keyakinan *creative self – efficacy* yang lebih rendah (Orth & Volmer, 2017). Selain itu, efikasi diri kreatif meningkatkan hubungan keterlibatan kerja dan perilaku inovatif karyawan. Pimpinan harus memperhatikan kreativitas dan kemanjuran diri, serta mendorong untuk mengubah perilaku lama dan inovatif. (Wan, He, Zhang, & Zhou, 2022)

Permasalahan yang akan diteliti bagaimana *work engagement* dan *creative self-efficacy* berdampak pada *innovative work behavior*. Tujuan penelitian ini berusaha mengkaji bagaimana *work engagement* dan *creative self-efficacy* dapat berdampak pada *innovative work behavior*. Hal yang menjadi urgensi dari penelitian ini dalam menghadapi revolusi industri, digitalisasi ekonomi dan ancaman akan resesi ekonomi yang melanda Indonesia perlu dipersiapkan dan membantu dalam hal peningkatan Indeks Pembangunan Manusia di Kota Salatiga.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif menggunakan data primer sebagai sumber data menggunakan tipe penelitian *eksplanatori*. Strategi pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah agar perusahaan dapat memperhatikan kepada karyawan untuk berperilaku inovatif; dengan memperhatikan efikasi diri yang kreatif keterlibatan kerja

2. Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

State of The Art

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa peran *creative self – efficacy* sangat penting memberikan efek terhadap perilaku inovatif bervariasi secara signifikan sebagai fungsi *creative self – efficacy* sehingga lebih besar terjadi pada individu yang memiliki keyakinan *creative self – efficacy* yang lebih tinggi daripada yang memiliki keyakinan *creative self – efficacy* yang lebih rendah. Kaitan dengan penelitian yang dilakukan kali ini adalah perlu adanya perhatian terhadap peningkatan perilaku inovatif secara khusus sehingga tingkat kendali pekerjaan yang diberikan dapat mengubah keyakinan akan efikasi diri untuk pekerjaan kreatif. Yang sangat penting secara praktis adalah bukti yang menunjukkan bahwa para pemimpin mampu menstimulasi *creative self – efficacy* karyawan, sehingga mendorong perilaku inovatif. (Orth & Volmer, 2017)

Sedangkan penelitian lain menunjukkan hasil bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap inovasi karyawan. Pimpinan harus memperhatikan kreativitas dan kemanjuran diri, serta mendorong untuk mengubah perilaku lama dan inovatif. Sedangkan kaitan penelitian terdahulu dengan penelitian sebelumnya bahwa penelitian ini memperhatikan kreativitas dan kemanjuran diri karyawan, serta

mendorong karyawan untuk mengubah perilaku lama ke peningkatan perilaku inovatif. serta mendorong agar berperilaku inovasi. (Wan et al., 2022)

Innovative work behavior

Innovative work behavior ialah kompetensi untuk menghasilkan gagasan orisinal, menggunakan pekerjaan sebagai suatu kemungkinan, dan mengaplikasikan ide-ide baru di tempat kerja. (Birdi, Leach, & Magadley, 2016).

Perilaku kerja inovatif mengacu pada semua aktivitas manusia yang melibatkan menghasilkan ide, mempromosikan ide, dan menerapkan ide. Keuntungan dari inovasi dapat mencakup fungsi organisasi yang maksimal dan manfaat sosial-psikologis bagi pekerja individu atau kelompok individu, seperti kesesuaian yang makin tepat antara tuntutan pekerjaan yang dirasakan dan sumber daya pekerja, peningkatan kepuasan kerja, serta komunikasi in terpersonal yang maksimal. (Janssen, 2000)

Work Engagement

Untuk mempertahankan nilai produktivitas yang tinggi, organisasi harus memastikan bahwa dosen fokus dalam penyelesaian tugas. Tujuan dari *work engagement* ialah untuk menilai kesiapan psikologis pekerja untuk bekerja. *Work engagement* mengacu pada perilaku kerja yang mendorong ekspresi diri di ruang kerja, hubungan dengan pekerjaan, kaitan dengan rekan, kehadiran diri (fisik, mental, dan emosional) dan prestasi. (Lai, Tang, Lu, Lee, & Lin, 2020)

Work engagement mengacu pada komitmen, kepuasan, dan antusiasme individu untuk bekerja. *Work engagement* berfokus pada keadaan psikologis di mana tugas-tugas pekerjaan dilakukan, dan komitmen organisasi berfokus pada konsep motivasi multidimensi yang mencerminkan hal ini. *Work engagement* merupakan keadaan pikiran yang melekat dengan pekerjaan ditandai dengan hasrat, komitmen, dan penerimaan. (Kim, Han, & Park, 2019).

Creative Self – Efficacy

Creative self-efficacy merupakan pengembangan dari *self efficacy* dan *creativity*. *Creative self efficacy* merupakan suatu keyakinan pada kemampuan individu dalam memproduksi (Tierney & Farmer, 2011)

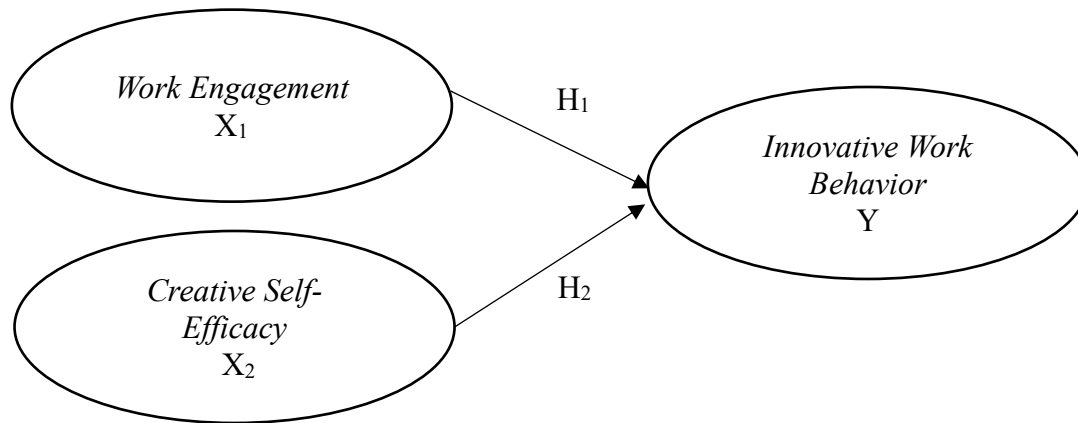
Hipotesis

Dari *state of the art* dan teori di atas maka pengembangan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : *work engagement* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*

H₂ : *creative self – efficacy* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam riset ini ialah penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja menurut status pekerjaan karyawan yang berjumlah 59.089 karyawan karena berdasarkan status bekerja banyak yang menjadi karyawan (Satriono, 2023). Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan sampel dari populasi yang ada. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. (Sujarweni, 2015)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi (59.089)

e = Batas kesalahan maksimal yang di tolerir dalam sampel (5%)

maka,

$$n = \frac{59.089}{1 + (59.089 (0,10)^2)} = 99,83(100)$$

Metode pengambilan sampel menggunakan metode *probabilistik sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang menyamakan kemungkinan setiap elemen (anggota) populasi akan dipilih sebagai anggota sampel. Pengambilan sampel menggunakan pengambilan sampel acak sederhana, yaitu pengambilan sampel secara acak dari anggota sampel dan populasi, tanpa memperhatikan strata dalam populasi. Metode ini dilakukan

ketika anggota populasi dianggap homolog. (Sujarweni, 2015)

Definisi Konsep dan Operasional

Definisi Konsep dan operasional dalam riset ini ditunjukkan oleh tabel 1.

Tabel 1. Indikator dan Skala Penelitian

No	Variabel Penelitian	Definisi Konsep	Indikator	Skala
1.	<i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	penciptaan, pengenalan, dan penerapan ide-ide baru yang disengaja dalam peran kerja, kelompok atau organisasi, untuk mendapatkan keuntungan kinerja peran, kelompok, atau organisasi. (Janssen, 2001)	1. <i>Idea generation</i>, a. Menciptakan ide b. Solusi permasalahan 2. <i>idea promotion</i>, a. dukungan Ide Inovatif b. persetujuan ide inovatif 3. <i>dan idea realization</i> a. kegunaan ide inovatif b. mengubah ide inovatif menjadi aplikasi yang berguna. (Janssen, 2001)	Skala Likert 1-5
2.	<i>Work Engagement</i> (X ₁)	Penghargaan tujuan dan fokus energi, diwujudkan dalam inisiatif, usaha dan ketekunan yang mengarah ke tujuan organisasi. (Siswono, 2016)	1. <i>vigor</i> (semangat) a. tingkat energi dan stamina karyawan, b. kesungguhan dalam bekerja, c. serta kegigihan dan ketekunan 2. <i>dedication</i> (dedikasi) a. pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu, b. rasa penuh makna, c. antusiasme, d. kebanggaan 3. <i>absorption</i> (pengabdian) a. konsentrasi, b. serius, c. menikmati pekerjaan. (Siswono, 2016)	Skala Likert 1-5
3.	<i>Creative Self-Efficacy</i> (X ₂)	creative self-efficacy merupakan pengembangan dari <i>self efficacy</i> dan <i>creativity</i> . <i>Creative self efficacy</i> merupakan suatu keyakinan pada kemampuan individu dalam memproduksi	1. Merasa akan menghasilkan ide-ide baru, 2. Merasa yakin pada kemampuannya untuk memecahkan masalah secara kreatif 3. dan berbakat mengembangkan gagasan yang berasal dari orang lain. (Tierney & Farmer, 2011)	Skala Likert 1-5

No	Variabel Penelitian	Definisi Konsep	Indikator	Skala
		(Tierney & Farmer, 2011)		

Teknis Analisis Data

Menurut (Ghozali, 2018) teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data yang ada, kemudian mengolah dan menyajikannya dalam bentuk tabel, grafik dan analisis untuk menarik kesimpulan sebagai dasar pengambilan keputusan. Pada penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *windows Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Data primer yang terkumpul kemudian diolah dengan statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji statistik t, uji statistik f dan uji koefisien determinasi.

4. Analisis dan Pembahasan

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 2. Hasil Deskripsi Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Masa Kerja	Jumlah	Usia	Jumlah
Laki-laki	33	SMA Sederajat	60	<5 tahun	68	<21 tahun	21
Perempuan	67	D-I	1	5-10 tahun	20	21-30 tahun	65
		D-III	3	11-15 tahun	8	31-40 tahun	8
		S-1	36	16-20 tahun	0	41-50 tahun	3
				>20 tahun	4	>50 tahun	3
Total	100	Total	100	Total	100	Total	100

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 responden dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 67 responden. Berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir S-1 sebanyak 36 responden, responden dengan tingkat pendidikan terakhir D-III sebanyak 3 responden, responden dengan tingkat pendidikan terakhir D-I sebanyak 1 responden, responden dengan tingkat Pendidikan terakhir SMA Sederajat sebanyak 60 responden. Jumlah responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja selama kurang dari 5 tahun sebanyak 68 responden, responden dengan masa kerja selama 5 - 10 tahun sebanyak 20 responden, responden dengan masa kerja selama 11 - 15 tahun sebanyak 8 responden dan responden dengan masa kerja selama lebih dari 20 tahun sebanyak 4 responden. Berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dengan usia kurang dari 21 tahun sebanyak 21 responden, responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 65 responden, responden

dengan usia 31-40 tahun sebanyak 8 responden, responden dengan usia kurang dari 41-50 tahun sebanyak 3 responden, dan responden dengan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 3 responden.

Selain itu, juga mendeskripsikan jawaban responden dengan teknik *skoring* yang dilakukan dalam *research* ini menggunakan perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus berikut:

$$Skor = (F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)$$

Di mana F1-F5 : adalah frekuensi responden yang menjawab 1, 2, 3, 4 dan 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan. Berikut hasil deskripsi jawaban responden :

Tabel 3. Hasil Deskripsi Jawaban Responden

Item	Skala Likert					Jumlah	Skor	Skor Maksimal	Skor Minimal
	STS	TS	N	S	SS				
Y.1	0	3	28	45	24	100	390	393	372
Y.2	0	3	26	46	25	100	393		
Y.3	0	7	32	43	18	100	372		
Y.4	2	3	32	42	21	100	377		
Y.5	1	2	30	49	18	100	381		
Y.6	1	6	32	34	27	100	380		
X1.1	0	6	29	42	23	100	382	406	353
X1.2	0	1	22	47	30	100	406		
X1.3	0	1	25	51	23	100	396		
X1.4	4	8	34	39	15	100	353		
X1.5	0	8	26	44	22	100	380		
X1.6	0	3	26	45	26	100	394		
X1.7	0	2	26	41	31	100	401		
X1.8	1	1	31	45	22	100	386		
X1.9	0	3	24	48	25	100	395		
X1.10	0	2	24	49	25	100	397		
X2.1	1	5	35	35	24	100	376	376	372
X2.2	1	6	35	35	23	100	373		
X2.3	1	4	35	42	18	100	372		

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 tentang deskripsi jawaban responden pada variabel *innovative work behavior* menunjukkan nilai skor maksimal pada indikator tentang solusi permasalahan dengan skor 393, untuk nilai skor minimal pada indikator dukungan ide inovatif dengan skor 372. Deskripsi jawaban responden pada variabel *work engagement* menunjukkan nilai skor maksimal pada indikator tentang kesungguhan dalam bekerja dengan skor 406, untuk nilai skor minimal pada indikator pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu dengan skor 353. Deskripsi jawaban responden pada variabel *creative self-efficacy* menunjukkan nilai skor maksimal pada indikator tentang merasa akan menghasilkan ide-ide baru,

dengan skor 376, untuk nilai skor minimal pada indikator berbakat mengembangkan gagasan yang berasal dari orang lain dengan skor 372.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Innovative Work Behavior</i>	Y.1	0,669	0,1966	0,886	<i>Valid dan Reliabel</i>
	Y.2	0,779	0,1966		
	Y.3	0,856	0,1966		
	Y.4	0,848	0,1966		
	Y.5	0,793	0,1966		
	Y.6	0,837	0,1966		
<i>Work Engagement</i>	X1.1	0,825	0,1966	0,935	<i>Valid dan Reliabel</i>
	X1.2	0,789	0,1966		
	X1.3	0,867	0,1966		
	X1.4	0,549	0,1966		
	X1.5	0,828	0,1966		
	X1.6	0,820	0,1966		
	X1.7	0,830	0,1966		
	X1.8	0,824	0,1966		
	X1.9	0,864	0,1966		
	X1.10	0,848	0,1966		
<i>Creative Self-Efficacy</i>	X2.1	0,850	0,1966	0,772	<i>Valid dan Reliabel</i>
	X2.2	0,870	0,1966		
	X2.3	0,762	0,1966		

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4 hasil uji validitas dengan ketentuan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,1966) dan hasil uji reliabilitas dengan ketentuan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ maka, variabel *innovative work behavior*, *work engagement* dan *creative self-efficacy*, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dan konstruk atau variabel tersebut adalah valid dan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variable	Uji Normalitas	Uji Heteroskedastisitas	Uji Multikolinieritas	
	Sig.	Sig.	Tolerance	VIF
<i>Work Engagement</i> (X1)	0,200	0,500	0,563	1,775
<i>Creative Self-Efficacy</i> (X2)		0,134	0,563	1,775

a. Dependent : *Innovative Work Behavior* (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji normalitas memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan model regresi layak. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel *work engagement*, dan *creative self-efficacy* lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan bahwa bebas heteroskedastisitas dalam model regresi dan model regresi layak untuk dipakai. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak terdapat korelasi karena nilai VIF > 0,100 dan Tolerance < 10 antar variabel independen dan model regresi layak untuk dipakai.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda dan Uji Statistik t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,759	1,488		1,855	0,067
	<i>Work Engagement</i> (X1)	0,337	0,049	0,542	6,895	0,000
	<i>Creative Self-Efficacy</i> (X2)	0,631	0,143	0,346	4,401	0,000

a. Dependent Variable: *Innovative Work Behavior* (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 6 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$(Y) = 2,759 + 0,337 (X1) + 0,631 (X2) + \varepsilon$$

Hasil Uji Statistik t

Berdasarkan hasil pengujian statistik t pada tabel 6 di atas memperlihatkan bahwa variabel *work engagement* (X1) mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,337 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel *work engagement* (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan karena nilai signifikansi dibawah 0,050 dan nilai koefisien regresi positif. Dengan demikian hipotesis yang

menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* DITERIMA.

Berdasarkan hasil pengujian statistik t pada tabel 6 di atas memperlihatkan variabel *creative self-efficacy* (X2) mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0.631 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel *creative self-efficacy* (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan karena nilai signifikansi dibawah 0,050 dan nilai koefisien regresi positif. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *creative self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* DITERIMA.

Hasil Uji Statistik F

Tabel 7. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1068,858	2	534,429	95,005	0,000 ^b
	Residual	545,652	97	5,625		
	Total	1614,510	99			

a. Dependent Variable: *Innovative Work Behavior* (Y)

b. Predictors: (Constant), *Creative Self-Efficacy* (X2), *Work Engagement* (X1)

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan hasil uji statistik F pada tabel 7 untuk memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,050 yang berarti data sampel suatu penelitian telah fit dengan model regresi yang diajukan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,814 ^a	0,662	0,655	2,372

a. Predictors: (Constant), *Creative Self-Efficacy* (X2), *Work Engagement* (X1)

b. Dependent Variable: *Innovative Work Behavior* (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 8 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) pada analisis regresi linier berganda adalah 0,655 yang artinya sebesar 65,5% variasi dari variabel bebas *work engagement* dan *creative self-efficacy* dapat menerangkan variabel terikat *Innovative Work Behavior*, sedangkan sisanya sebesar 34,5% diterangkan oleh variabel bebas lain yang tidak diajukan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *work engagement* terhadap *innovative work behavior*

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa *work engagement* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam riset ini. Hal itu berarti semakin baik *work engagement*, maka akan semakin baik *innovative work behavior*, dan sebaliknya.

Hasil ini sesuai dengan riset terdahulu yang hasilnya terdapat pengaruh positif signifikan antara *work engagement* dan *innovative work behavior*. peran *work engagement* penting agar karyawan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan juga masih merasa resah dan tidak menikmati pekerjaan. Selain itu, karyawan memiliki keyakinan bahwa dengan keterampilan yang dimiliki tetap sanggup untuk melakukan tugas. (Barkhowa, Fitriyanti, & Barhaq, 2022) (Barkhowa & Yudhatama, 2023)

Selain itu penelitian lain menyatakan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap inovasi karyawan. Pemimpin harus memperhatikan kreativitas dan kemandirian diri, serta mendorong untuk mengubah perilaku lama dan inovatif. kreativitas dan kemandirian diri karyawan, serta mendorong karyawan untuk mengubah perilaku lama ke peningkatan perilaku inovatif, serta mendorong agar berperilaku inovasi. (Wan et al., 2022)

Dari hasil tanggapan responden mengenai *work engagement* bahwa karyawan di Kota Salatiga yang menjadi sampel merasa bahwa di era digitalisasi ini, karyawan tetap bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan sehingga dapat berpengaruh terhadap karyawan mampu menghasilkan solusi untuk penyelesaian masalah pekerjaan. Hal yang perlu adanya perhatian adalah di era digitalisasi ini, karyawan tidak bersedia untuk bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat berpengaruh pada karyawan kurang mengarahkan dukungan untuk ide - ide inovatifnya.

Pengaruh *creative self-efficacy* terhadap *innovative work behavior*

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa *creative self-efficacy* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam riset ini. Hal itu berarti semakin baik *creative self-efficacy*, maka akan semakin baik *innovative work behavior*, dan sebaliknya.

Hasil ini sesuai dengan riset terdahulu yang hasilnya terdapat pengaruh positif signifikan antara *creative self-efficacy* dan *innovative work behavior*. peningkatan keterampilan tugas perlu memperhatikan *creative self - efficacy* karena akan memberikan terhadap perilaku inovatif secara signifikan sebagai fungsi *creative self - efficacy* , sehingga lebih besar terjadi pada individu yang memiliki keyakinan *creative self - efficacy* yang lebih tinggi dibandingkan yang memiliki keyakinan *creative self - efficacy* yang lebih rendah.

Perlu adanya perhatian terhadap peningkatan perilaku inovatif secara khusus sehingga tingkat kendali pekerjaan yang diberikan dapat mengubah keyakinan akan efikasi diri untuk pekerjaan kreatif. Yang sangat penting secara praktis adalah bukti yang menunjukkan bahwa para pemimpin mampu menstimulasi *creative self - efficacy* karyawan, sehingga mendorong perilaku inovatif (Orth & Volmer, 2017)

Selain itu, efikasi diri kreatif meningkatkan hubungan keterlibatan kerja dan perilaku inovatif karyawan. Pimpinan harus memperhatikan kreativitas dan kemandirian diri, serta mendorong untuk mengubah perilaku lama dan inovatif. (Wan, He, Zhang, & Zhou, 2022)

Dari hasil tanggapan responden mengenai *creative self - efficacy* bahwa karyawan di Kota Salatiga yang menjadi sampel merasa bahwa di era digitalisasi ini, karyawan akan menghasilkan ide-ide baru dalam pekerjaan sehingga dapat berpengaruh terhadap karyawan mampu menghasilkan solusi untuk penyelesaian masalah pekerjaan. Hal yang perlu adanya perhatian adalah di era digitalisasi ini, karyawan kurang berbakat dalam mengembangkan gagasan yang berasal dari orang lain sehingga dapat berpengaruh pada karyawan kurang mengarahkan dukungan untuk ide - ide inovatifnya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan bahwa *work engagement* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Sedangkan *creative self-efficacy* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*.

6. Keterbatasan dan Saran

Keterbatasan pada *research* ini adalah tidak dilakukannya pra survey dan wawancara langsung kepada responden karena keterbatasan waktu dan biaya penelitian dan hanya berdasar pada peraturan daerah.

Saran bagi peneliti selanjutnya yang dapat dipergunakan untuk *research* selanjutnya adalah agar dapat melakukan pra survey dan wawancara langsung kepada responden.

Saran bagi perusahaan dan karyawan di Kota Salatiga, perlu adanya perhatian adalah agar karyawan bersedia untuk bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan harus memahami dalam mengembangkan gagasan yang berasal dari orang lain.

Daftar Pustaka

- Barkhowa, M. K., & Darwati, D. (2023). Peran Mediasi Meaning In Work: Kepemimpinan Transformasional Dan Work Engagement. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(11), 837-852. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.8118315>
- Barkhowa, M. K., Fitriyanti, N., & Barhaq, V. V. (2022). RELIGIUSITAS DAN KINERJA PEGAWAI SETELAH PEMBERIAN VAKSIN COVID-19: PERAN MEDIASI WORK ENGAGEMENT. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 13(1), 59-75. doi:<https://doi.org/10.36694/jimat.v13i1.389>
- Barkhowa, M. K., & Yudhatama, M. A. (2023). Work Engagement And Quality Of Work Life: The Mediation Role Of Workplace Happiness. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 4(2), 162-170. doi:<https://doi.org/10.31289/jimbi.v4i2.2753>
- Birdi, K., Leach, D., & Magadley, W. (2016). The relationship of individual capabilities and environmental support with different facets of designers' innovative behavior. *Journal of Product Innovation Management*, 33(1), 19-35.
- Devega, E. (2017). Indonesia butuh SDM berkualitas di era digital. Retrieved from https://www.kominfo.go.id/content/detail/11819/indonesia-butuh-sdm-berkualitas-di-era-digital/0/sorotan_media
- Fitri, R. E., & Gunawan, A. (2023). Revolusi Digital dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tenaga Kerja 4.0. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(12), 5565-5570. doi:<https://doi.org/10.56799/jim.v2i12.2445>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 25*: Badan Penerbit - Undip.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73(3), 287-302. doi:<https://psycnet.apa.org/doi/10.1348/096317900167038>
- Janssen, O. (2001). Fairness perceptions as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance and job satisfaction. *Academy of management journal*, 44(5), 1039-1050. doi:<https://doi.org/10.2307/3069447>
- Kim, W., Han, S. J., & Park, J. (2019). Is the role of work engagement essential to employee performance or 'nice to have'? *Sustainability*, 11(4), 1050. doi:<https://doi.org/10.3390/su11041050>
- Lai, F.-Y., Tang, H.-C., Lu, S.-C., Lee, Y.-C., & Lin, C.-C. (2020). Transformational leadership and job performance: the mediating role of work engagement. *SAGE Open*, 10(1), 2158244019899085. doi:<https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Orth, M., & Volmer, J. (2017). Daily within-person effects of job autonomy and work engagement on innovative behaviour: The cross-level moderating role of creative self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 601-612. doi:<https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/1359432X.2017.1332042>
- Salatiga, P. D. K. (2020). *Peraturan Daerah Kota Salatiga Nomor 9 Tahun 2020 Tentang*

-
- Rencana Pembangunan Industri Kota Salatiga Tahun 2020–2040*. Salatiga Retrieved from https://peraturan.bpk.go.id/Download/140041/perda_2020_09.pdf.
- Satriono. (2023). Kota Salatiga Dalam Angka 2023. In B. K. Salatiga (Ed.), (Vol. BPS Kota Salatiga).
- Siswono, S. D. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di rodex travel surabaya. *Agora*, 4(1), 458-466.
doi:<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6520>
- Sujarweni, V. W. (2015). Statistik Untuk Bisnis & Ekonomi. *Perpustakaan Nasional: Katalog dalam Terbitan (KDT)* Yogyakarta.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). Creative self-efficacy development and creative performance over time. *Journal of applied psychology*, 96(2), 277.
doi:<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0020952>
- Wan, X., He, R., Zhang, G., & Zhou, J. (2022). Employee engagement and open service innovation: The roles of creative self-efficacy and employee innovative behaviour. *Frontiers in Psychology*, 13, 921687. doi:<https://doi.org/10.3389%2Ffpsyg.2022.921687>