



## MENINGKATKAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR* GURU DI SEKOLAH PENGGERAK MELALUI *WORK ENGAGEMENT* DAN *SERVANT LEADERSHIP*

Hendro Prasetyono<sup>1(\*)</sup>, Rendika Vhalery<sup>2</sup>, Ira Pratiwi Ramdayana<sup>3</sup>, Salmin<sup>4</sup>, Widya Priska Anggraini<sup>5</sup>

Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia<sup>1-5</sup>

hen.dro23@yahoo.com<sup>1</sup>, rendikavhalery31@gmail.com<sup>2</sup>, irapратиwi413@yahoo.co.id<sup>3</sup>,  
salmin\_sal34@gamil.com<sup>4</sup>, widya\_pa41@gmail.com<sup>5</sup>

### Abstract

Received: 25 Agustus 2022  
Revised: 14 September 2022  
Accepted: 02 Oktober 2022

Implementasi kurikulum merdeka yang telah dimulai sejak tahun 2021 sampai dengan saat ini masih membutuhkan perhatian dan dukungan dari berbagai kalangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat *innovative work behavior* guru dalam implementasi kurikulum merdeka yang dilihat dari aspek *servant leadership* dan *work engagement*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Objek dari penelitian ini adalah guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) negeri dan swasta yang tergabung dengan Program Sekolah Penggerak Angkatan 1 di Kota Bekasi. Pemilihan sampel menggunakan teknik sampel acak sederhana dengan jumlah 158 guru. Teknik analisis data menggunakan deskripsi, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian adalah untuk meningkatkan *innovative work behaviour* guru di sekolah penggerak perlu meningkatkan *work engagement* dan *servant leadership* secara bersama-sama. *Work engagement* tidak bisa secara parsial mempengaruhi *innovative work behaviour*. Sedangkan secara parsial *servant leadership* dapat mempengaruhi *innovative work behaviour* secara parsial. Kontribusi secara bersama-sama *work engagement* dan *servant leadership* terhadap *innovative work behaviour* cukup besar, yaitu 51,5%. Hal ini tentu saja patut menjadi perhatian para kepala sekolah, pengawas dan dinas pendidikan di Kota Bekasi untuk lebih meningkatkan *servant leadership* dan *work engagement* jika ingin meningkatkan perilaku inovatif dalam bekerja para guru.

**Keywords:** Kurikulum Merdeka; *Simple Random Sampling*; Sekolah Menengah Atas; Regresi Linear Berganda

(\*) Corresponding Author: Prasetyono, hen.dro23@yahoo.com

**How to Cite:** Prasetyono, H., Vhalery, R., Ramdayana, I. P., Salmin, & Anggraini, W. P. (2022). Meningkatkan Innovative Work Behaviour Guru Di Sekolah Penggerak Melalui Work Engagement Dan Servant Leadership. *Research and Development Journal of Education*, 8(2), 791-800.

## INTRODUCTION

Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM) yang telah dimulai pada tahun 2021 sampai dengan saat ini masih membutuhkan perhatian dan dukungan dari banyak pihak. Seluruh pihak terkait dalam pendidikan seperti pemerintah pusat, pemerintah daerah, dinas pendidikan, tolong masyarakat, pengawas, kepala sekolah, pengamat pendidikan dan guru perlu bersatu padu saling melengkapi satu sama lain dalam proses implemtasi kurikulum (Marhaeni, 2015). Bentuk perhatian dan dukungan yang dibutuhkan mulai dari proses perencanaan, implementasi dan evaluasi perbaikan dari IKM (Baharuddin, 2021). Salah satu bentuk proses IKM yang telah dilakukan adalah dengan Program Sekolah Penggerak (PSP).

PSP merupakan suatu program Kemdikbudristek dengan memberikan kesempatan kepada setiap satuan pendidikan untuk menjadi sekolah pertama yang mengadopsi IKM (Rachmawati et al., 2022). Sebagai sekolah percontohan karena yang pertama dalam mengadopsi IKM tentu saja banyak kesulitan dan hambatan dalam proses implementasinya. Hambatan tersebut muncul salah satunya dalam proses pengajaran yang dilakukan oleh masing-masing satuan pendidikan (Rahayu et al., 2022). Setiap satuan pendidikan diberikan kebebasan untuk mendesain kurikulum merdeka setiap jenjang satuan pendidikan tergantung kepada kepemimpinan dan karakteristik dari setiap satuan pendidikan (Rahayuningsih & Rijanto, 2022). Hal ini tentu saja membutuhkan guru yang memiliki kemampuan yang memadai terutama dalam penggunaan metode pembelajaran.

Keberhasilan dalam implementasi kurikulum salah satunya ditentukan dari kemampuan guru dalam menggunakan berbagai metode pengajaran saat proses belajar mengajar (Prasetyono et al., 2021). Kemampuan guru dalam penggunaan metode pembelajaran yang bervariasi ditentukan oleh kompetensi profesional guru. Oleh karena itu perlu dilakukan analisis mendalam factor-faktor apa saja yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi profesional guru. Salah satu ciri guru yang memiliki kompetensi mengajar yang baik dapat terlihat dari perilaku inovatif dalam bekerja (Olys Harun & Djafri, 2021).

Berdasarkan hasil *grandtour* yang dilakukan oleh penulis selama 8 bulan didapatkan perilaku kerja inovatif guru Sekolah Menengah Atas masih perlu ditingkatkan. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil studi sebelumnya yang Deskripsikan para guru yang menjadi sampel penelitian telah menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai seorang pengajar sesuai dengan peraturan yang berlaku. Akan tetapi perilaku mengajar yang guru lakukan di kelas hanya sebatas melaksanakan tugas mengajar, belum disertai dengan upaya untuk mengembangkan perilaku mengajar yang kreatif dan gagasan ide-ide terbaru (Rubenstein, Ridgley, Callan, Karami, & Ehlinger, 2018).

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui *innovative work behavior* guru ditinjau dari aspek *servant leadership* dan *work engagement*. Tujuan ini sejalan dengan restra penelitian Universitas Indraprasta PGRI untuk bidang pendidikan sub fokus pengembangan kompetensi mengajar dimana hasil dari penelitian ini nantinya akan menjadi dasar bagi guru dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif dalam menggunakan metode mengajar yang tepat. Selain itu bagi para pengambil kebijakan dapat merumuskan materi dan konten yang tepat dalam penyelenggaraan diklat bagi para guru dan kepala sekolah.

## LITERATURE REVIEW

*Innovative work Behavior* disintesis sebagai jumlah aktivitas kerja fisik dan kognitif yang dilakukan oleh karyawan dalam konteks pekerjaan mereka, baik secara sendiri-sendiri atau dalam lingkungan sosial, untuk menyelesaikan serangkaian tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan pengembangan inovasi (Kwon & Kim, 2020). Definisi selanjutnya dari *innovative work Behavior* fokus kepada perilaku yang mengarah kepada memunculkan gagasan, menerapkan gagasan yang terbaik ke dalam pembuatan produk, proses penyusunan dan metode yang sesuai dengan posisi departemen atau divisi pada suatu organisasi. *Innovative work Behavior* para pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan akan mendorong organisasi tersebut menciptakan organisasi yang inovatif dalam proses kerjanya. Perilaku kerja inovatif dikelompokkan menjadi dua dimensi yakni dimensi perilaku kerja yang berorientasi kreativitas meliputi pengenalan masalah dan membangkitkan gagasan, sedangkan promosi gagasan dan realisasi gagasan

dimasukkan dalam dimensi perilaku kerja yang berorientasi pada pengimplementasian gagasan (De Jong & Den Hartog, 2010).

*Innovative work behavior* adalah suatu perilaku seseorang yang muncul dapat berakibat pada membangkitkan keunggulan melebihi standar yang dipersyaratkan. Landasan perilaku kerja inovatif diawali dengan kontribusi individu untuk pengembangan inovasi organisasi. Tahapan dari perilaku kerja inovatif sebagai berikut: pertama tahapan proses meliputi tahap kreatif yang mengacu pada pengakuan masalah dan membangkitkan ide-ide pada tingkat individu, dan kedua, tahap implementasi mengacu pada pencapaian dan penerapan ide-ide inovatif dalam praktek organisasi (Dincer, Gencer, Orhan, & Sahinbas, 2011). Karyawan yang memiliki *innovative work behavior* dalam bekerja akan selalu mengupayakan melakukan inovasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Hal tersebut dapat dimunculkan dari cara komunikasi, menyelesaikan pekerjaan, penggunaan aplikasi atau perangkat lunak baru demi meningkatkan efektifitas perusahaan.

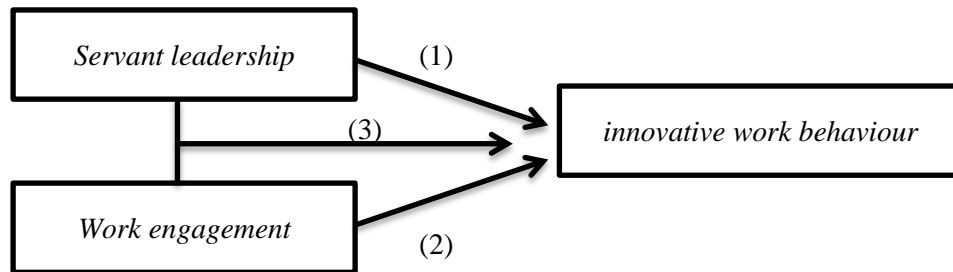
*Servant leadership* adalah seorang pemimpin yang menjadi pelayan lebih dahulu. Dimulai dari perasaan alami bahwa seseorang yang ingin melayani, harus terlebih dulu melayani. Kemudian pilihan secara sadar membawa seseorang untuk memimpin (Eva, Robin, Sendjaya, Van Dierendonck, & Liden, (2019). Terdapat 10 karakteristik *servant leadership* yaitu mendengarkan dengan penuh perhatian kepada orang lain, berusaha memahami rekan kerja dan mampu berempati dengan orang lain, mampu menciptakan penyembuhan emosional, kesadaran untuk memahami isu-isu yang berkembang, Melihat situasi dari posisi yang seimbang, meyakinkan orang lain daripada memaksa kepatuhan, visioner teliti dalam memahami pelajaran dari masa lalu, realitas saat ini, dan kemungkinan konsekuensi dari keputusan untuk masa depan, keterbukaan, komitmen untuk pertumbuhan dan membangun komunitas (Greasley & Bocârnea, 2014). Dimensi *servant leadership* adalah *altruistic calling, emotional healing, wisdom, persuasive mapping, organizational stewardship, humility, vision, service* (Rachmawati & Lantu, 2014).

Istilah keterlibatan mengacu pada sejauh mana siswa mengidentifikasi dan menilai hasil sekolah, dan berpartisipasi dalam kegiatan sekolah akademik dan non-akademik (Sener, 2012). Keterikatan kerja adalah bentuk kekuatan komitmen timbal balik antara karyawan dengan perusahaannya, organisasi membantu pekerja dengan memenuhi potensi mereka dan karyawan membantu organisasi untuk mencapai tujuan. Keterikatan pekerja meliputi emosional dan motivasi kognitif individu. Keterikatan kerja mengacu kepada efikasi diri dan keyakinan bahwa pekerja dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006). Dimensi keterikatan kerja guru yaitu keterikatan emosi, (2) keterikatan kognitif, (3) keterikatan fisik (Perera, Granziera, & McIlveen, 2018).

## METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Objek dari penelitian ini adalah guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri dan Swasta yang tergabung dengan Program Sekolah Penggerak Angkatan 1 di Kota Bekasi sejumlah 8 sekolah. Teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling* didapatkan responden sebanyak 158 orang guru. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang disusun dengan pilihan alternative jawaban yang disusun mengacu kepada indicator setiap variable. Kuesioner diberikan kepada responden dalam bentuk tautan googleform mengingat saat pengambilan data masih berada dalam kondisi pandemi Covid-19. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS 22 yang diawali dengan deskripsi karakteristik

responden, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Kerangka berfikir dan hipotesis penelitian disusun sebagai berikut:



**Gambar 1.**  
Kerangka penelitian

- H<sub>1</sub>** : *Servant leadership* berpengaruh terhadap *innovative work behaviour*  
**H<sub>2</sub>** : *Work engagement* berpengaruh terhadap *innovative work behaviour*  
**H<sub>3</sub>** : *Servant leadership* dan *work engagement* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *innovative work behaviour*

## RESULTS & DISCUSSION

### Result

#### Karakteristik Responden

##### 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 1.**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	53	33.5	33.5	33.5
	Wanita	105	66.5	66.5	100.0
	Total	158	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 1 tersebut diketahui jika responden wanita lebih banyak sebesar 105 (66,5%) dibandingkan dengan pria sejumlah 53 (33,5%). Hasil ini merupakan fakta yang ditemui oleh tim peneliti saat pengambilan data di lapangan.

##### 2. Berdasarkan Status Instansi

**Tabel 2.**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Negeri	93	58.9	58.9	58.9
	Swasta	65	41.1	41.1	100.0
	Total	158	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 2 tersebut diketahui jika responden guru yang berasal dari sekolah negeri lebih banyak sebesar 93 (58, 9%) dibandingkan dengan responden guru yang berasal dari sekolah swasta sebesar 65 (41,1%). Hasil ini merupakan fakta yang ditemui oleh tim peneliti saat pengambilan data di lapangan.

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 3.**  
 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	D III	1	.6	.6	.6
	S1	125	79.1	79.1	79.7
	S2	31	19.6	19.6	99.4
	S3	1	.6	.6	100.0
	Total	158	100.0	100.0	

*Sumber: Output SPSS (2022)*

Berdasarkan tabel 3 tersebut diketahui jika mayoritas responden guru adalah lulusan Sarjana (S1) sebesar 125 (79, 1%) dan diikuti oleh lulusan Magister (S2) sebesar 31 (19,6%) guru.

4. Berdasarkan Masa kerja

**Tabel 4.**  
 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	< 2 Tahun	13	8.2	8.2	8.2
	2 – 5	24	15.2	15.2	91.1
	5 – 10	14	8.9	8.9	100.0
	10 – 15	27	17.1	17.1	25.3
	> 15 Tahun	80	50.6	50.6	75.9
	Total	158	100.0	100.0	

*Sumber: Output SPSS (2022)*

Berdasarkan tabel 4 tersebut diketahui jika mayoritas guru yang mengajar adalah guru senior dengan total 107 (67,7%) orang guru dengan masa mengajar lebih dari 10 tahun dan sisanya adalah guru yang mengajar kurang dari 10 tahun.

5. Berdasarkan Sertifikasi Guru

**Tabel 5.**  
 Karakteristik Responden Berdasarkan Sertifikasi Guru

		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	Belum	57	36.1	36.1	36.1
	Sudah	101	63.9	63.9	100.0
	Total	158	100.0	100.0	

*Sumber: Output SPSS (2022)*

Berdasarkan tabel 5 tersebut diketahui jika mayoritas guru yang mengajar adalah guru yang sudah lolos sertifikasi.

### Uji Regresi & Uji Hipotesis

Hasil pengolahan data penelitian terdiri dari uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil uji regresi linear berganda dan uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6.**  
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis Secara Parsial

Model :	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	r	r <sup>2</sup>
	Coefficients		Coefficients				
Innovative Work Behaviour	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	9.421	3.136		3.004	.003	0.717	0.515
Servant Leadership	.617	.093	.584	6.643	.000		
Work Engagement	.158	.085	.163	1.854	.066		

Sumber: Output SPSS (2022)

Berdasarkan output SPSS pada tabel 6 diketahui persamaan regresi linear berganda  $Y = a + bX_1 + bX_2$  yaitu  $Y = 9,421 + 0,617X_1 + 0,158X_2$ . Kontribusi variabel *servant leadership* ( $X_1$ ) dan *work engagement* ( $X_2$ ) kepada *innovative work behaviour* ( $Y$ ) sebesar 0,515 atau 51,5%. Sedangkan 48,5% merupakan kontribusi dari variabel yang tidak diteliti. Dari tabel diatas juga diketahui hasil uji t dan nilai signifikansi untuk menarik simpulan uji hipotesis secara parsial.

Hipotesis pertama, menguji untuk melihat ada atau tidak ada pengaruh *servant leadership* terhadap *innovative work behaviour*. Nilai t hitung diketahui sebesar 6.643 sedangkan t tabel sebesar 1,975, dikarenakan t hitung  $\geq$  t tabel dan nilai signifikansi 0.000 maka hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh *servant leadership* terhadap *innovative work behaviour* secara signifikan.

Hipotesis kedua, menguji untuk melihat ada atau tidak ada pengaruh *work engagement* terhadap *innovative work behaviour*. Nilai t hitung diketahui sebesar 1.854 sedangkan t tabel sebesar 1,975, dikarenakan t hitung  $\leq$  t tabel dan nilai signifikansi 0.066 maka hipotesis kedua ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh *work engagement* terhadap *innovative work behaviour* secara signifikan.

Uji hipotesis secara simultan untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh *servant leadership* dan *work engagement* terhadap *innovative work behaviour* dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

**Tabel 7.**

Uji Hipotesis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2234.891	2	1117.445	82.196	.000
Residual	2107.217	155	13.595		
Total	4342.108	157			

Berdasarkan output SPSS pada tabel 7 diketahui nilai f hitung sebesar 82,196 sedangkan f tabel sebesar 2,662, dikarenakan f hitung  $\geq$  f tabel dan nilai signifikansi 0.000 maka hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh *servant leadership* dan *work engagement* terhadap *innovative work behaviour* secara signifikan.

### Pembahasan

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden diketahui jika dilihat dari kualifikasi pendidikan guru yang mayoritas adalah sarjana dan magister, sudah tersertifikasi dan

masa kerja yang lebih dari 10 tahun dapat dikatakan bahwa guru-guru yang sekolahnya tergabung dalam sekolah penggerak angkatan 1 di Kota Bekasi memiliki kualitas yang baik. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian (Koswara & Rasto (2016) yang menyatakan bahwa indikator guru yang berkualitas di suatu lembaga pendidikan selain dilihat dari 4 kompetensi guru juga dapat diketahui dari aspek latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan pemenuhan sertifikasi profesi.

1. Pengaruh *servant leadership* terhadap *innovative work behaviour*.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *servant leadership* terhadap *innovative work behaviour* secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Agni & Jannah (2022) yang mengatakan bahwa kepemimpinan yang melayani memiliki arah hubungan positif pada perilaku inovasi kerja. Seorang pemimpin yang memiliki gaya *servant leadership* secara langsung dapat menjadikan para bawahannya lebih berinovasi dalam bekerja. Temuan lain muncul dari hasil penelitian Opoku, Choi, & Kang (2019) yang menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap *innovative work behaviour*. Hal tersebut disebabkan karena konsep *servant leadership* pada dasarnya berpusat pada anggota. Menurut Khan, Mubarik, & Islam (2020), *servant leadership* merupakan salah satu peran pemimpin untuk mengikuti kemauan anggota guna untuk mengembangkan keterampilan, menciptakan ide, atau mengaplikasikan ide anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya itu, dengan adanya layanan yang diberikan oleh pemimpin, akan mendorong pertumbuhan dan perkembangan anggota untuk menumbuhkan perilaku kerja inovatif (Wang, Meng, & Cai, 2019). Sehingga sangat jelas jika *servant leadership* seorang pemimpin yang tinggi akan mempengaruhi secara langsung *innovative work behavior* dari para bawahannya.

2. Pengaruh *work engagement* terhadap *innovative work behaviour*.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh *work engagement* terhadap *innovative work behaviour* secara signifikan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Izzatuddin & Kusumastuti (2021) yang mengatakan bahwa ada hubungan antara keterlibatan karyawan dengan perilaku inovatif. Namun terdapat perbedaan sampel dalam penelitian sebelumnya dimana objeknya adalah pegawai bank sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah guru. Lebih lanjut, hasil penelitian dengan menggunakan variable *work engagement* terhadap *innovative work behavior* yang menggunakan guru sebagai sampel masih sangat sedikit. Terlebih lagi dalam artikel hasil penelitian sebelumnya *work engagement* dijadikan variable terikat bukan variable bebas (Greenier et al., 2021; Johnson, 2022).

Keterlibatan kerja tidak mempunyai pengaruh pada perilaku kerja inovatif dikarenakan beberapa faktor yang tidak terduga seperti faktor individu, motivasi, karakteristik pekerjaan, dan pengaruh kontekstual (Ningrum, & Abdullah, 2021). Selain itu, perilaku kerja inovatif tidak akan tumbuh walaupun anggota terlibat dalam suatu kegiatan dikarenakan perilaku yang inovatif berasal dari internal anggota itu sendiri. Hasil penelitian lain menyatakan bahwa *work engagement* tidak bisa memberikan pengaruh langsung terhadap *innovative work behavior*, akan tetapi menggunakan variable intervening (antara) seperti strategi meniru dalam menghadapi tantangan bersama yang dianalisis menggunakan model JD-R (Kwon & Kim, 2020b). Temuan ini tentu saja menjadi sebuah keunikan dan tantangan untuk penelitian selanjutnya dimana perlu adanya kajian ulang mengenai *work engagement* terhadap *innovative work behavior*.

3. Pengaruh *servant leadership* dan *work engagement* terhadap *innovative work behaviour*.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh *servant leadership* dan *work engagement* terhadap *innovative work behaviour* secara signifikan. Pemimpin yang melayani anggota dan melibatkan anggota dalam suatu aktivitas akan memicu perilaku kerja yang inovatif. Hal ini dikarenakan anggota memiliki rasa kepercayaan kepada pimpinan yang telah melayani dan melibatkannya dalam proyek tersebut (Khan, Mubarik, & Islam, 2020). Sehingga keterlibatan kerja yang dimiliki oleh bawahan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab memberikan kontribusi untuk meningkatkan perilaku inovatif dalam bekerja.

Semakin baik *servant leadership* dan *work engagement* yang dirasakan anggota maka semakin besar *innovative work behaviour* yang mereka munculkan. Sebaliknya, semakin buruk *servant leadership* dan *work engagement* yang dirasakan anggota maka semakin kecil *innovative work behaviour* yang mereka tampilkan. Hasil temuan ini merupakan kebaruan dimana pada penelitian sebelumnya masih sangat sedikit yang menganalisis *servant leadership* dan *work engagement* secara bersama-sama terhadap *innovative work behaviour*. Organisasi yang ingin anggotanya memiliki perilaku inovatif yang tinggi maka harus meningkatkan gaya kepemimpinan *servant leadership* dan *work engagement*.

## CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan *innovative work behaviour* di sekolah penggerak perlu meningkatkan *work engagement* dan *servant leadership* secara bersama-sama. *Work engagement* tidak bisa secara parsial mempengaruhi *innovative work behaviour*. Sedangkan secara parsial *servant leadership* dapat mempengaruhi *innovative work behaviour* secara parsial. Kontribusi secara bersama-sama *work engagement* dan *servant leadership* terhadap *innovative work behaviour* cukup besar, yaitu 51,5%. Hal ini tentu saja patut menjadi perhatian para kepala sekolah, pengawas dan dinas pendidikan di Kota Bekasi untuk lebih meningkatkan *servant leadership* dan *work engagement* jika ingin meningkatkan perilaku inovatif dalam bekerja para guru. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah objek penelitian pada guru Sekolah Menengah Atas, hasil berbeda sangat mungkin akan ditemukan jika menggunakan objek penelitian pada guru menengah pertama atau dasar. Kemudian, masih perlu dianalisis secara mendalam mengenai dimensi-dimensi *servant leadership* yang memberikan kontribusi parsial terbesar terhadap *innovative work behavior* guru di sekolah penggerak Kota Bekasi.

## ACKNOWLEDGEMENT

Penelitian dan penulisan artikel ini didanai oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan Riset dan Teknologi dengan Surat Perjanjian/Kontrak Penugasan 297/E5/PG.02.00.PT/2022 dan Perjanjian/Kontrak Nomor 092/LL3/PG/2020 dan 1175/SKP.LT/LPPM/UNINDRA/2022. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga. Ini merupakan suatu kebanggaan bagi penulis untuk meningkatkan kapasitas. Penulis juga memberikan apresiasi yang tulus kepada seluruh kepala sekolah dan guru SMA di Jakarta dan Kota Bekasi yang telah berpartisipasi sehingga penelitian ini terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.



## REFERENCES

- Baharuddin, M. R. (2021). Adaptasi Kurikulum Merdeka Belajar Kampus Merdeka ( Fokus : Model MBKM Program Studi ). *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(1), 195–205.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Dincer, H., Gencer, G., Orhan, N., & Sahinbas, K. (2011). The significance of emotional intelligence on the innovative work behavior of managers as strategic decision-makers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 909–919. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.052>
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., Dierendonck, D. Van, & Liden, R. C. (2019). Servant Leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Greasley, P. E., Ph, D., Bocârnea, M. C., & Ph, D. (2014). The Relationship Between Personality Type and the Servant Leadership Characteristic of Empowerment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 124, 11–19. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.454>
- Greenier, V., Derakhshan, A., & Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of British and Iranian English language teachers. *System*, 97, 102446. <https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102446>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Johnson, J. L. (2022). Teacher self-efficacy and teacher work engagement for expats at international K12 schools in China: A correlation analysis. *International Journal of Educational Research Open*, 3(May), 100176. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2022.100176>
- Koswara, K., & Rasto, R. (2016). Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 61–71. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3269>
- Kwon, K., & Kim, T. (2020a). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2), 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100704>
- Kwon, K., & Kim, T. (2020b). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100704. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100704>
- Marhaeni, A. A. I. . (2015). Asesmen autentik dan pendidikan bermakna: implementasi kurikulum 2013. *JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, 4(1), 499–511. <https://doi.org/10.23887/jpi-undiksha.v4i1.4889>
- Olys Harun, I. H., & Djafri, N. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Guru, Iklim Kerja Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Perilaku Inovatif Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se Kabupaten Pohuwato. *Jurnal Normalita*, 9(3), 541–552.
- Perera, H. N., Granziera, H., & McIlveen, P. (2018). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 120(April 2017), 171–178. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.08.034>
- Prasetyono, H., Abdillah, A., Djuhartono, T., Ramdayana, I. P., & Desnaranti, L. (2021).

- Improvement of teacher's professional competency in strengthening learning methods to maximize curriculum implementation. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(2), 720–727. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i2.21010>
- Rachmawati, N., Marini, A., Nafiah, M., & Nurasiah, I. (2022). Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila dalam Impelementasi Kurikulum Prototipe di Sekolah Penggerak Jenjang Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3613–3625. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2714>
- Rahayu, R., Rosita, R., Rahayuningsih, Y. S., Hernawan, A. H., & Prihantini. (2022). Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar di Sekolah Penggerak. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6313–6319.
- Rahayuningsih, S., & Rijanto, A. (2022). Upaya Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran pada Program Sekolah Penggerak di Nganjuk. *JAMU: Jurnal Abdi Masyarakat UMUS*, 2(02), 120–126. <https://doi.org/10.46772/jamu.v2i02.625>
- Rubenstein, L. D. V., Ridgley, L. M., Callan, G. L., Karami, S., & Ehlinger, J. (2018). How Teachers Perceive Factors that Influence Creativity Development: Applying a Social Cognitive Theory Perspective. *Teaching and Teacher Education*, 70, 100–110. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.11.012>
- Sener, T. (2012). Civic engagement of future teachers. *Procedia Technology*, 1, 4–9. <https://doi.org/10.1016/j.protcy.2012.02.003>
- Wahyu, A., & Lantu, D. C. (2014). Servant Leadership Theory Development & Measurement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 115(Icices 2013), 387–393. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.445>