

**PENGARUH *INTRINSIC MOTIVATION*,
PERCEIVED AUTONOMY SUPPORT, DAN *JOB CRAFTING* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* DI TK-SD XYZ TANGERANG SELATAN**

[*THE IMPACT OF INTRINSIC MOTIVATION, PERCEIVED AUTONOMY SUPPORT, AND JOB CRAFTING TOWARD INNOVATIVE WORK BEHAVIOR IN TK-SD XYZ SOUTH TANGERANG*]

Junita Margaretha M.B¹, Niko Sudibjo²

BINUS SCHOOL Serpong¹, Universitas Pelita Harapan, Tangerang²
junita.margaretha@gmail.com¹, niko.sudibjo@uph.edu²

Abstract

The world of education is very dynamic. Teachers, as the frontliners of education, are expected to keep up with the times. 21st century skills are believed to be essential to be integrated and implemented for the success of students and teachers. One of the 21st century skills taken as the basis of this research is innovation. Innovative work behavior is a continuous process that starts with seeking opportunities for ideas to solve problems encountered, then developing those ideas in new or alternative ways so that they can be accepted in the organization and implemented to provide benefits to both performance and the organization. This study aims to see the effect of intrinsic motivation, perceived autonomy support, and job crafting on innovative work behavior in XYZ Early Childhood Years and Elementary School, South Tangerang. Data were obtained from 80 Early Childhood Years and Elementary School teachers by using online questionnaires. This research is quantitative research using the path analysis through SEM-PLS method. The results of this study indicate that

intrinsic motivation, perceived autonomy support, and job crafting have positive effect on innovative work behavior.

Keywords: Innovative work behavior; Intrinsic motivation; Job crafting; Perceived autonomy support

Abstrak

Dunia pendidikan sangatlah dinamis. Sebagai pelaksana dan ujung tombak pada dunia pendidikan, guru diharapkan untuk dapat mengikuti perkembangan zaman. Keterampilan abad 21 diyakini penting untuk diintegrasikan dan diimplementasikan bagi kesuksesan para siswa dan guru. Salah satu keterampilan abad 21 yang diambil sebagai dasar penelitian ini adalah inovasi. *Innovative work behavior* adalah suatu perilaku yang berkelanjutan, yang dimulai dari pencarian peluang ide untuk memecahkan masalah yang dihadapi, lalu dikembangkan dengan cara-cara baru atau alternatif sehingga dapat diterima dalam organisasi dan diimplementasikan untuk memberikan keuntungan atau manfaat kepada kinerja maupun organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *intrinsic motivation, perceived autonomy support, dan job crafting* terhadap *innovative work behavior* di TK-SD XYZ Tangerang Selatan. Data diperoleh dari 80 guru di TK-SD tersebut dengan cara penyebaran kuesioner secara daring. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis jalur melalui metode SEM-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *intrinsic motivation, perceived autonomy support, dan job crafting* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*.

Kata Kunci: *Innovative work behavior; Intrinsic motivation; Job crafting; Perceived autonomy support*

Pendahuluan

Dunia pendidikan bersifat sangat dinamis, selalu berubah mengikuti perubahan zaman, kemajuan teknologi, pergeseran budaya, serta situasi politik. Perkembangan zaman tidak bisa dipisahkan dengan kemajuan teknologi. Pada abad 21, teknologi berkembang teramat pesat, sehingga sangat memengaruhi kehidupan manusia, tidak terkecuali para pelaku dunia pendidikan. Menurut Azhary dan Ratmanida (2021, 609), keterampilan abad 21 diyakini penting untuk diintegrasikan dan diimplementasikan bagi kesuksesan para siswa di dunia pendidikan

maupun pekerjaan. Keempat keterampilan abad 21 untuk siswa adalah 4C, *Communication* (komunikasi), *Collaboration* (kolaborasi), *Creative* (kreatif), dan *Critical Thinking* (berpikir kritis). Dalam mempersiapkan siswa supaya memiliki keterampilan tersebut, guru juga harus mampu untuk terus berinovasi sehingga tidak tertinggal oleh perkembangan zaman dan kemajuan teknologi. Agar dapat terus berinovasi, guru harus memiliki *innovative work behavior*. Menurut Baskaran dan Rajarathinam (2018, 72), *innovative work behavior* dalam kalangan guru adalah kesiapan dan kemampuan guru untuk merancang, menciptakan, menerima, dan mengubah pendekatan pembelajaran yang akan menjadi kunci keberhasilan dalam sistem pendidikan.

TK-SD XYZ adalah sebuah sekolah swasta yang berlokasi di Tangerang Selatan. Salah satu nilai budaya yang dianut TK-SD XYZ adalah inovasi. Inovasi untuk melakukan perubahan dengan ide-ide baru tanpa meninggalkan ciri khas yang sudah ada. Selain itu inovasi sebagai nilai budaya sekolah dimaksudkan untuk selalu melihat situasi terkini dan masa depan, sehingga semua karyawan dapat mengetahui kebutuhan saat ini juga menyiapkan apa yang menjadi kebutuhan di masa mendatang.

Setiap tahun dilakukan penilaian kinerja untuk para guru di TK-SD XYZ, dan salah satu aspek yang dinilai adalah *Extra and Innovative Contributions*. Penilaian kinerja yang diambil oleh peneliti selama dua tahun terakhir ini dilakukan pada saat pandemi melanda Indonesia. Hasil menunjukkan adanya penurunan nilai rata-rata *extra and innovative contribution* dari 3,95 menjadi 3,60 (6 adalah nilai maksimal) dan penurunan persentase dengan tingkat baik dan sangat baik dari 34% menjadi 27% di dua tahun terakhir ini. Hal itu menunjukkan bahwa sebagian besar guru tidak melakukan kontribusi ekstra dan inovasi sesuai dengan nilai budaya yang dianut sekolah. Hal tersebut menjadi salah satu celah penelitian yang akan diteliti. Selain itu penelitian ini akan berfokus pada pengaruh *intrinsic motivation*, *perceived autonomy support*, dan *job crafting* terhadap *innovative work behavior* yang dimiliki para guru di TK-SD XYZ yang berlokasi di Tangerang Selatan.

Innovative Work Behavior (IWB)

Menurut de Jong dan den Hartog (2010, 24) *innovative work behavior* adalah perilaku seorang individu yang dilakukan dengan tujuan mengenalkan ide, proses, produk, atau prosedur baru dalam suatu kelompok atau organisasi. Lambriex-Schmitz dkk. (2020, 320) berpendapat bahwa *innovative work behavior* adalah suatu proses yang berkesinambungan yang bermula dari memiliki sasaran untuk mengeksplorasi peluang yang dapat menghasilkan ide. Lalu mempromosikan dan mewujudkan ide tersebut sehingga dapat diproses menjadi suatu produk atau pun prosedur yang bermanfaat dalam suatu organisasi.

Zainal dan Matore (2020, 772) menjelaskan keempat dimensi *innovative work behavior*:

- 1) *Opportunity Exploration*, yaitu proses penemuan, pencarian, penciptaan, dan pengidentifikasian peluang baru yang memerlukan perubahan atau perbaikan.
- 2) *Idea Generation*, yaitu proses pemecahan masalah yang dilakukan untuk mengembangkan solusi inovatif berdasarkan proses pengidentifikasian masalah.
- 3) *Idea Promotion*, yaitu proses pencarian dukungan, sponsor, serta sosialisasi kepada semua pihak yang terlibat untuk dapat mengimplementasikan ide-ide baru.
- 4) *Application of Ideas*, yaitu proses pengimplementasian ide-ide baru yang dimulai dengan aktivitas uji coba sehingga nantinya dapat dilakukan suatu inovasi berupa perbaikan ataupun perubahan.

Intrinsic Motivation (IM)

Beqiri (2019, 309) mengemukakan bahwa *intrinsic motivation* mencakup rasa tanggung jawab karena pentingnya pekerjaan tersebut, otonomi dalam kebebasan untuk bertindak, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan, pekerjaan yang menarik dan menantang, serta peluang untuk maju. Menurut Colquitt dkk. (2015, 174) *intrinsic motivation* berasal dari dalam diri sendiri yang menimbulkan kenikmatan tersendiri, ketertarikan akan pekerjaan tersebut, juga ekspresi pribadi pada saat melakukan suatu pekerjaan.

- 1) *Intrinsic motivation* di tempat kerja adalah salah satu faktor dalam individu yang mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi atau malah meninggalkan organisasi tersebut (Effendi dan Etikariena 2017, 477). Thomas (2009, 49) memaparkan empat komponen dari *intrinsic motivation: Meaningfulness* atau kebermaknaan. Motivasi muncul pada saat pekerjaan itu terasa bermakna atau dapat memberikan manfaat bagi dirinya sendiri. Waktu dan energi yang dikeluarkan tidak terasa sia-sia apabila hasilnya dapat langsung terlihat dan dirasakan.
- 2) *Choice* atau pilihan.
Seseorang dapat termotivasi apabila ia dapat memilih sendiri dan menentukan cara yang dinilai sesuai dan masuk akal untuk melakukan pekerjaan tersebut. Saat melakukan pilihan, pemahaman dan penilaian seseorang terhadap pekerjaan tersebut berpengaruh dan memberikan rasa memiliki.
- 3) *Competence* atau kompetensi.
Seseorang yang memiliki kompetensi memadai dalam bekerja tentunya akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Saat seseorang termotivasi untuk dapat menghasilkan yang terbaik, ia akan berusaha belajar sehingga memiliki kemampuan dan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan itu.
- 4) *Progress* atau kemajuan.
Seseorang merasa termotivasi dan tertarik untuk melakukan kemajuan pada saat ia telah mencapai tujuannya. Di situ akan muncul kreativitas yang dirasa butuh untuk melakukan sesuatu yang lain, yang dapat memberikan hasil baru dalam pekerjaan tersebut.

Perceived Autonomy Support (PAS)

Cikal bakal *perceived autonomy support* atau persepsi dukungan otonomi diperoleh dari *self-determination theory* atau teori determinasi diri oleh Ryan dan Deci. Menurut Ryan dan Deci (2008, 190) *self-determination theory* adalah sebuah teori tentang motivasi yang mengemukakan bahwa determinasi diri didorong oleh tiga faktor kebutuhan psikologis, yaitu:

- 1) *Autonomy* atau otonomi, saat seseorang membuat keputusan untuk dirinya sendiri tanpa ada campur tangan dari luar.

- 2) *Competence* atau kompetensi, saat seseorang mengetahui kompetensi yang dibutuhkan dan mampu mencapai tujuannya tersebut.
- 3) *Relatedness* atau keterkaitan/keterhubungan, saat seseorang merasa terhubung dan menjadi bagian dari sebuah kelompok sehingga terjalin hubungan positif dengan orang lain.

Menurut Gagnè (2003, 204), seseorang yang disebut *autonomy support* dalam dunia pekerjaan biasanya akan menyediakan dasar rasional yang baik untuk meminta seseorang melakukan suatu pekerjaan, memberikan pilihan atas pekerjaan tersebut, mengakui perasaan yang dirasakan oleh pekerja terhadap pekerjaan yang diberikan, dan memberikan semangat serta dukungan terhadap pekerja agar ia berinisiatif dan percaya diri akan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Quested dan Duda (2011, 4) mengatakan bahwa *perceived autonomy support* yang diberikan oleh pelatih atau guru dalam memberikan ruang bagi seseorang untuk dapat memilih cara yang diinginkan untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan dapat menciptakan lingkungan yang positif dan saling mendukung.

Perceived autonomy support oleh pimpinan kerja dapat terlihat dari hubungan profesional yang terjalin antara karyawan dan atasannya di mana ada kepercayaan yang terbangun di sana. Pimpinan yang mengerti dan mengakui pandangan karyawan atas tugas yang diberikan, mendorong karyawan untuk berinisiatif mencari solusi, menawarkan kesempatan dan pilihan, juga memberi masukan dan umpan balik yang dibutuhkan untuk kepentingan bersama adalah *autonomy support* yang dimaksud oleh Beard dkk. (2004, 2048).

Job Crafting (JC)

Berg dkk. (2010, 159) mengemukakan bahwa *job crafting* diasosiasikan dengan cara pekerja menciptakan dan menggunakan kekuatan, keahlian, keterampilan mereka, juga kesempatan untuk memodifikasi tugas dan tanggung jawab secara efektif di tempat kerja. Pengertian *job crafting* oleh Robbins dan Judge (2017, 134) adalah sebuah proses mendesain ulang suatu pekerjaan agar lebih sesuai dengan kemampuan, motif, dan minat pekerja sehingga para pekerja bisa lebih bersemangat dan termotivasi juga puas akan pekerjaan tersebut.

Wrzesniewski dan Dutton (2001, 185) menyatakan bahwa ada tiga jenis *job crafting*, yaitu:

- 1) *Task crafting*.
Perubahan pada bentuk, ruang lingkup, atau pun jumlah tugas di suatu tempat kerja tanpa mengubah tujuan atau misi dari pekerjaan tersebut.
- 2) *Relationship crafting*.
Perubahan hubungan antar pribadi dan pola interaksi antar pekerja sehingga dapat terjalin hubungan yang harmonis secara profesional.
- 3) *Cognition crafting*.
Perubahan cara pandang dan berpikir pada pekerja sehingga dapat membentuk pemahaman baru mengenai pekerjaan yang dilakukan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat non-eksperimental dengan menggunakan metode analisis jalur. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh antara variabel-variabel laten terhadap variabel laten lainnya. Variabel laten yang ada yaitu *intrinsic motivation* dan *perceived autonomy support* sebagai variabel eksogen, *innovative work behavior* sebagai variabel endogen, dan *job crafting* sebagai variabel intervening/mediator.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan metode survei melalui daring dan menggunakan alat ukur berupa kuesioner. Pengukuran akan dilakukan menggunakan skala Likert dari interval satu (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan lima (Sangat Setuju). Perhitungan analisis statistik inferensial diolah dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0.

Tempat penelitian dilakukan di Sekolah XYZ Tangerang Selatan yang berlangsung sejak bulan Agustus sampai dengan bulan Desember 2022. Responden dalam penelitian ini adalah 80 orang guru sekolah tersebut. Kuesioner penelitian ini disebarakan kepada seluruh guru lokal sejumlah 80 responden dengan menggunakan platform *google form* yang dibuat oleh peneliti. Detail data responden dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Demografi Responden

Informasi Data	Karakteristik	Total	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	20	25%
	Wanita	60	75%
Usia	21 – 30 tahun	6	7%
	31 – 40 tahun	32	40%
	41 – 50 tahun	39	49%
	51 – 60 tahun	3	4%
Pendidikan Terakhir	Diploma	1	1%
	Strata 1 / S1	57	71%
	Strata 2 / S2	22	28%
	Strata 3 / S3	-	-
Masa Kerja	< 5 tahun	19	24%
	6 – 10 tahun	16	20%
	> 10 tahun	45	56%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Hasil

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Hasil analisis dalam pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan SmartPLS 3.0, menyatakan bahwa dari 40 butir pernyataan terdapat 33 butir pernyataan yang dinyatakan valid. Tujuh butir pernyataan yang saat diolah datanya memiliki nilai AVE berada di bawah 0,50 dihapus karena tidak memenuhi *rule of thumb*.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, terlihat pada tabel 2 bahwa nilai AVE pada seluruh variabel penelitian bernilai di atas 0,50. Variabel *Job Crafting* memiliki nilai AVE yang sangat tipis di atas 0,50. Meski demikian, variabel tersebut tetap memenuhi persyaratan validitas konvergen. Oleh sebab itu, keempat variabel yang diteliti dinyatakan memenuhi persyaratan validitas konvergen.

Analisis berikutnya adalah uji validitas konvergen dengan melihat nilai *loading factor* yang memenuhi persyaratan, yaitu di atas 0,70. Secara umum dapat dilihat nilai *loading factor* dari setiap butir pernyataan adalah di atas 0,70. Namun masih ada beberapa butir

pernyataan yang nilai *loading factor*nya berada di antara 0,60 – 0,70. Meskipun demikian, butir pernyataan tersebut masih dapat disebut valid dan tetap dipertahankan karena memiliki nilai AVE di atas 0,50 (Ghozali dan Latan 2019, 76). Hasil uji nilai *loading factor* untuk setiap variabel juga dapat dilihat pada tabel 2.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dipakai dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* lebih besar dari 0,70 maka dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik (Ghozali dan Latan 2019, 77). Hasil pengujian reliabilitas untuk instrumen penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2 Hasil Uji *Loading Factor, Reliability, dan AVE*

Konstruk	<i>Loading Factor</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	AVE
IM		0,884	0,907	0,553
IM11	0,711			
IM12	0,695			
IM13	0,704			
IM14	0,845			
IM15	0,845			
IM16	0,772			
IM17	0,713			
IM18	0,635			
PAS		0,946	0,954	0,677
PAS21	0,700			
PAS22	0,839			
PAS23	0,852			
PAS24	0,817			
PAS25	0,707			
PAS26	0,807			
PAS27	0,863			
PAS28	0,886			
PAS29	0,870			
PAS30	0,864			
JC		0,857	0,890	0,504
JC31	0,652			
JC33	0,705			
JC34	0,794			

JC35	0,807			
JC36	0,761			
JC37	0,624			
JC38	0,607			
JC39	0,702			
IWB		0,897	0,920	0,623
IWB2	0,653			
IWB4	0,675			
IWB6	0,806			
IWB7	0,877			
IWB8	0,841			
IWB9	0,790			
IWB10	0,855			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Uji validitas diskriminan pada penelitian ini menggunakan metode Fornell-Larcker dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk tiap konstruk dengan nilai korelasi antar variabel dalam penelitian tersebut (Santosa 2018, 85). Dapat dilihat setiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan validitas diskriminan. Hal ini terlihat dari nilai *cross loading* untuk tiap pernyataan terhadap variabel lainnya yang menunjukkan hasil lebih tinggi dari konstruk lainnya.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Diskriminan

	IM	IWB	JC	PAS
IM	0,743			
IWB	0,554	0,789		
JC	0,548	0,656	0,710	
PAS	0,408	0,434	0,365	0,823

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Model Struktural (*Inner Model*)

Uji multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengevaluasi nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang bertujuan untuk menjelaskan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat kolinearitas antar variabel eksogennya. Ghazali dan Latan (2019, 78) menyatakan bahwa nilai acuan yang baik adalah di bawah 5,00 seperti yang terlihat pada tabel 4. Nilai VIF seluruh variabel eksogen

menunjukkan nilai di bawah 5,00 berarti penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Eksogen	Variance Inflation Factor (VIF)	
	IWB	JC
IM	1,539	1,199
JC	1,480	
PAS	1,242	1,199

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Pengaruh antara variabel laten eksogen terhadap variabel endogen dapat dianalisis dengan perhitungan *R-Square*. Menurut Ghozali dan Latan (2019, 78), terdapat pengelompokan penilaian *R-Square* yaitu nilai 0,75 untuk pengaruh kuat, nilai 0,50 untuk pengaruh sedang, dan nilai 0,25 untuk pengaruh lemah. Nilai *R-Square* semakin baik apabila nilainya mendekati 1 atau 100%. Terdapat dua variabel endogen pada penelitian ini, yaitu variabel *job crafting* dan variabel *innovative work behavior*.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

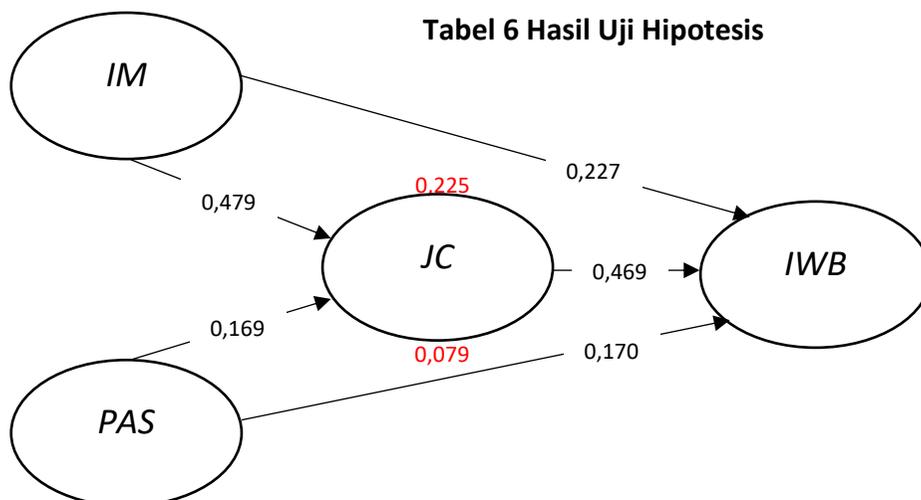
Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
<i>Innovative Work Behavior</i>	0,507	0,488
<i>Job Crafting</i>	0,324	0,307

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Kesimpulan uji koefisien determinasi yang dilakukan adalah variabel IM, PAS, dan JC mampu memprediksi variabel IWB sebesar 50,7%, sedangkan 49,3% lainnya diprediksi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Selain itu, variabel IM dan PAS, mampu memprediksi variabel JC sebesar 32,4%, sedangkan 67,6% lainnya diprediksi oleh variabel lainnya. Nilai *R-Square* untuk variabel *innovative work behavior* sebesar 0,507 dan untuk variabel *job crafting* sebesar 0,324. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa model penelitian ini memiliki derajat hubungan dari lemah ke sedang.

Besaran nilai *path coefficient* dilihat dengan melakukan uji hipotesis dengan menggunakan metode SmartPLS yang dipaparkan pada tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis



Jalur	Path Coefficient	Hasil
<i>Intrinsic Motivation</i> → <i>Job Crafting</i>	0,479	Didukung
<i>Perceived Autonomy Support</i> → <i>Job Crafting</i>	0,169	Didukung
<i>Intrinsic Motivation</i> → <i>Innovative Work Behavior</i>	0,227	Didukung
<i>Perceived Autonomy Support</i> → <i>Innovative Work Behavior</i>	0,170	Didukung
<i>Job Crafting</i> → <i>Innovative Work Behavior</i>	0,469	Didukung
<i>Intrinsic Motivation</i> → <i>Job Crafting</i> → <i>Innovative Work Behavior</i>	0,225	Didukung
<i>Perceived Autonomy Support</i> → <i>Job Crafting</i> → <i>Innovative Work Behavior</i>	0,079	Didukung

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan pengelolaan data di atas, maka model penelitian dengan koefisien jalur digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Model Uji Koefisien Jalur

Berdasarkan nilai *path coefficient* pada gambar model penelitian di atas, maka didapatkan persamaan struktural sebagai berikut:

$$JC = 0,479IM + 0,169PAS + 0,676$$

$$IWB = 0,227IM + 0,170PAS + 0,469JC + 0,493$$

Hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang melalui variabel intervening/mediasi dapat diukur dengan menggunakan pengujian efek mediasi. Apabila nilai VAF > 80%, maka variabel mediasi disebut sebagai *full mediation*. Berikutnya apabila nilai VAF berkisar antara 20% - 80%, maka variabel mediasi dikatakan sebagai *partial mediation* dan jika nilai VAF < 20%, maka dinyatakan hampir tidak ada mediasi sama sekali.

Tabel 7 Perhitungan VAF

Pengaruh Tidak Langsung	
1. IM -> JC -> IWB	0,225
2. PAS -> JC -> IWB	0,079
Pengaruh Langsung	
1. IM -> IWB	0,227
2. PAS -> IWB	0,170
Pengaruh Total	
1. (IM -> JC -> IWB) + (IM -> IWB)	0,452
2. (PAS -> JC -> IWB) + (PAS -> IWB)	0,249
VAF	
1. IM -> JC -> IWB	0,498
2. PAS -> JC -> IWB	0,317

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan perhitungan uji efek mediasi pada tabel 7 di atas, maka dapat dikatakan bahwa variabel *job crafting* berfungsi sebagai *partial mediation* yang artinya variabel *intrinsic motivation*, secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi variabel *innovation work behavior*.

Pembahasan

Nilai *path coefficient* yang diperoleh sebesar 0,479 antara *intrinsic motivation* terhadap *job crafting* menyimpulkan bahwa *intrinsic motivation* berpengaruh positif terhadap *job crafting*. Penelitian ini menerangkan bahwa *intrinsic motivation* dari para guru adalah salah satu faktor yang dapat menciptakan *job crafting* di TK-SD XYZ Tangerang Selatan. Hipotesis ini juga didukung dan sesuai dengan

penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Laurence dkk. (2019, 7) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang berupa kenikmatan kerja dan dorongan dalam diri sendiri untuk melakukan pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap *job crafting*.

Seseorang dapat termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan apabila ia dapat memilih sendiri dan menentukan cara yang dinilai sesuai dan masuk akal untuk melakukan pekerjaan tersebut. Saat melakukan pilihan, pemahaman dan penilaian seseorang terhadap pekerjaan tersebut berpengaruh dan memberikan rasa memiliki. Untuk melihat hubungannya dengan *job crafting*, tentu saja seorang guru harus dapat memilih sendiri tanpa dipengaruhi orang lain, untuk mendesain ulang pekerjaannya sehingga sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

Nilai *path coefficient* variabel *perceived autonomy support* terhadap variabel *job crafting* adalah sebesar 0,169 maka *perceived autonomy support* memberikan pengaruh positif terhadap *job crafting*. Hipotesis kedua ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Slempp dkk. (2015, 12). Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa dukungan otonomi, *job crafting*, dan kesejahteraan tempat kerja saling berhubungan positif. Dukungan otonomi yang positif mempunyai pengaruh positif terhadap kesejahteraan tempat kerja.

Praktik yang terjadi di TK-SD XYZ adalah setiap ada tugas atau hal baru, pihak manajemen sekolah selalu menginformasikan atau menyosialisasikan kepada semua guru dan staf. Setelah itu akan ada pertemuan selanjutnya yang lebih kecil dan dipimpin oleh masing-masing kepala bagian untuk memberikan penjelasan lebih detail kepada para guru. Itulah salah satu bentuk dukungan yang diberikan atasan kepada para guru TK-SD XYZ Tangerang Selatan.

Nilai *path coefficient* variabel *intrinsic motivation* terhadap *innovative work behavior* sebesar 0,227 berarti terdapat pengaruh positif yang terjadi antara variabel *intrinsic motivation* terhadap *innovative work behavior*. Hipotesis ketiga ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Nasir dkk. (2019, 610) yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *intrinsic motivation* terhadap *innovative work behavior*. Di sini *innovative work behavior* sangat berhubungan dengan kreativitas pekerja, dan *intrinsic motivation* juga sangat berhubungan dengan keinginan pekerja untuk memberikan

yang terbaik dalam bekerja, seperti memberikan ide-ide baru atau mengimplementasikan cara baru dalam bekerja.

Para guru TK-SD XYZ Tangerang Selatan memiliki motivasi untuk bekerja pada saat mereka merasa bermakna atau dapat memberikan manfaat bagi dirinya sendiri. Waktu dan energi yang dikeluarkan tidak terasa sia-sia apabila hasilnya dapat terlihat dan dirasakan secara langsung.

Nilai *path coefficient* dari pengaruh variabel *perceived autonomy support* terhadap variabel *innovative work behavior* adalah sebesar 0,170 dan menunjukkan bahwa *perceived autonomy support* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Doğru (2018, 397) juga menunjukkan adanya pengaruh positif antara *perceived support* terhadap *innovative work behavior*. Selain itu masih menurut beliau, *perceived support* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

Untuk dapat berinovasi di tempat kerja, tentu saja membutuhkan dukungan dari pihak-pihak yang terkait, seperti kolega dan atasan. Kepercayaan dan semangat yang diberikan dapat memacu para guru untuk menjadi kreatif dalam mencari solusi dari pekerjaan.

Nilai *path coefficient* untuk variabel *job crafting* terhadap *innovative work behavior* adalah sebesar 0,469 yang artinya *job crafting* memiliki pengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Hal ini diperkuat dengan melihat hasil penelitian terdahulu oleh Pradana dan Suhariadi (2020, 85) yang menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* melalui mediasi *work engagement*.

Selama melakukan pembelajaran jarak jauh, para guru melihat adanya sisi positif dalam bidang pendidikan. Para guru dapat terhubung dari mana saja untuk dapat saling membina dan membagi pengetahuan dengan cara *webinar*. Para guru TK-SD XYZ Tangerang Selatan telah melakukan sejumlah *webinar* untuk para guru di seluruh Indonesia. Hal ini tentunya sesuai dengan visi dan misi sekolah yaitu membina dan memberdayakan masyarakat dalam membangun dan mengabdikan pada bangsa. Oleh karena itu dapat terlihat pengaruh positif oleh *job crafting* terhadap *innovative work behavior* pada penelitian ini.

Variabel *intrinsic motivation* melalui mediasi *job crafting* memiliki pengaruh positif terhadap *innovative work behavior* dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,225. Hasil yang turut menjadi salah satu dukungan hipotesis ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati dkk. (2020, 221) bahwa pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *job crafting* terlihat signifikan dan membuat para pekerja menjadi proaktif untuk berinovasi dalam bekerja.

Para guru TK-SD XYZ Tangerang Selatan menyadari bahwa pengetahuan atau keterampilan yang mereka miliki akan lebih bermanfaat bila dapat dibagi kepada orang lain. Beberapa dari mereka yang cukup nyaman untuk berbicara di depan umum melakukan *sharing knowledge* secara luring maupun daring. Akan tetapi untuk yang kurang nyaman berbicara di depan umum, mereka membuat video-video pembelajaran yang diunggah di *Youtube* atau *sharing* platform lainnya sehingga dapat berguna bagi yang lainnya.

Oleh karena itu para guru yang menikmati dan puas akan pekerjaannya tentu merasa bermakna dalam hidupnya. Mereka biasanya lebih terbuka dan memiliki inisiatif yang tinggi untuk dapat melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya, seperti memberikan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif yang dapat menjadi solusi untuk masalah-masalah dalam pekerjaan.

Variabel *perceived autonomy support* memiliki pengaruh positif melalui *job crafting* terhadap *innovative work behavior* dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,079. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Slempp dkk. (2015, 12) dan Doğru (2018, 397) yang melihat adanya pengaruh antara *perceived autonomy support* terhadap *innovative work behavior*. *Job crafting* hadir sebagai mediator dalam penelitian sehingga memperkuat pengaruh dari kedua variabel tersebut.

Korelasi dari indikator *perceived autonomy support* dan *job crafting* bisa terlihat juga di *innovative work behavior*, yaitu pada saat para guru mengajak rekan-rekannya untuk mendukung gagasan baru dan mencoba meyakinkan mereka akan hal tersebut. Itu akan menjadi mudah apabila para guru mempunyai hubungan sosial yang baik dengan kolega dan atasannya. Apabila semua berjalan lancar, maka pengimplementasian gagasan baru pun dapat terlaksana.

Walaupun nilai *path coefficient* adalah 0,079 antara *perceived autonomy support* melalui mediasi *job crafting* memiliki pengaruh positif terhadap *innovative work behavior*, namun Santosa (2018, 93) menyatakan bahwa nilai *path coefficient* akan menunjukkan suatu hubungan yang berarti atau signifikan apabila hasilnya di atas 0,2. Berdasarkan kategori tersebut, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah relasi antara *perceived autonomy support* melalui mediasi *job crafting* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap *innovative work behavior*.

Kesimpulan

Intrinsic motivation dan *perceived autonomy support* berpengaruh positif terhadap *job crafting* pada para guru TK-SD XYZ Tangerang Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *intrinsic motivation* yang dimiliki oleh para guru dan besarnya *perceived autonomy support* dari atasan akan menyebabkan terjadinya peningkatan pada *job crafting* yang dilakukan oleh para guru. Sebaliknya, apabila para guru memiliki *intrinsic motivation* yang rendah dan atasan tidak memberikan *perceived autonomy support* yang cukup, maka tingkat *job crafting* yang dilakukan oleh para guru akan menurun.

Intrinsic motivation, *perceived autonomy support*, dan *job crafting* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* pada para guru TK-SD XYZ Tangerang Selatan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingginya *intrinsic motivation* yang dimiliki oleh para guru, besarnya atasan memberikan *perceived autonomy support*, dan tingginya *job crafting* yang dilakukan oleh para guru dapat meningkatkan *innovative work behavior* para guru. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adanya pengaruh yang signifikan dari *intrinsic motivation* terhadap *innovative work behavior* melalui mediasi *job crafting*. Namun ternyata pengaruh *perceived autonomy support* terhadap *innovative work behavior* melalui mediasi *job crafting* tidak signifikan karena hasil *path coefficient* yang kecil.

Implikasi dari penelitian ini adalah pihak manajemen sekolah perlu memberikan dukungan kepada para guru, yaitu keleluasaan dan kepercayaan dalam melakukan atau menyelesaikan suatu tugas, serta memberikan pembekalan dan pelatihan yang dapat meningkatkan

keterampilan guru sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja yang inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhary, L., & Ratmanida. (2021). The implementation of 21st century skills (communication, collaboration, creativity and critical thinking) in English lesson plan at MTsN 6 agam article history abstract. *Journal of English Language Teaching*, 10(4), 608–623. <https://ejournal.unp.ac.id/index.php/jelt/article/view/114944>
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045–2068. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>
- Baskaran, K., & Rajarathinam, M. (2018). Innovative teaching practices in educational institutions (ITPEI). *International Journal of Education Sciences*, 20(1-3). <https://doi.org/10.31901/24566322.2018/20.1-3.09>
- Beqiri, T. (2019). Empirical study on intrinsic motivation factors of employees in transition economies. *International Journal of Economics and Business Administration*, VII(Issue 4), 307–319. <https://doi.org/10.35808/ijeba/345>
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 158–186. <https://doi.org/10.1002/job.645>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (4th ed., pp. 1–613). NY: McGraw-Hill Education.
- de Jong, J., & den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work

behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>

DOĞRU, Ç. (2018). The relationship between perceived support and innovative behavior: Analyzing the mediating role of work engagement. *Journal of Business Research - Turk*, 10(2), 384–402. <https://doi.org/10.20491/isarder.2018.435>

Effendi, R. T., & Etikariena, A. (2018). The relationship of improving intrinsic motivation on turnover intention by using job crafting workshop for employee at division X in a food company. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 135(135), 475–483. <https://doi.org/10.2991/iciap-17.2018.26>

Fatmawati, E., Sidin, A. I., & Saleh, L. M. (2020). How does proactive motivation affect job crafting in Mamuju hospitals? *JMMR Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 9(3). <https://doi.org/10.18196/jmmr.93133>

Gagne, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and Emotion*, 27(3), 199–223. <https://doi.org/10.1023/A:1025007614869>

Ghozali, I., & Latan, H. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (2nd ed., pp. 1–290). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Lambriex-Schmitz, P., Van der Klink, M. R., Beusaert, S., Bijker, M., & Segers, M. (2020). Towards successful innovations in education: Development and validation of a multi-dimensional Innovative Work Behavior Instrument. *Vocations and Learning*, 13(2), 313–340. <https://doi.org/10.1007/s12186-020-09242-4>

Laurence, G. A., Fried, Y., Yan, W., & Li, J. (2019). Enjoyment of work and driven to work as motivations of job crafting: Evidence

from Japan and China. *Japanese Psychological Research*, 62(1).
<https://doi.org/10.1111/jpr.12239>

Nasir, N., Halimatussakdiah, H., Suryani, I., Zuhra, S. E., Armia, S., & Mahdani, M. (2019). How intrinsic motivation and innovative work behavior affect job performance. *Proceedings of the 1st Aceh Global Conference (AGC 2018)*, 292, 606–612.
<https://doi.org/10.2991/agc-18.2019.91>

Pradana, E. R., & Suhariadi, F. (2020). The effect of job crafting on innovative behavior through mediation work engagement. *Airlangga Journal of Innovation Management*, 1(1), 77–91.
<https://doi.org/10.20473/ajim.v1i1.19402>

Quested, E., & Duda, J. (2011). Perceived autonomy support, motivation regulations and the self-evaluative tendencies of student dancers. *Journal of Dance Medicine & Science*, 15(1), 3–14. <https://doi.org/10.1177/1089313X1101500101>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed., pp. 1–739). Pearson.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008). A self-determination theory approach to psychotherapy: The motivational basis for effective change. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 186–193. <https://doi.org/10.1037/a0012753>

Santosa, P. I. (2018). *Metode penelitian kuantitatif: Pengembangan hipotesis dan pengujiannya menggunakan SmartPLS* (pp. 1–308). Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-Being*, 5(1).
<https://doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y>

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *The Academy of*

Management Review, 26(2), 179.

<https://doi.org/10.2307/259118>

Zainal, M., & Matore, E. (2020). How can teachers' innovative work behaviour affect education quality? *Journal of Critical Reviews*, 7(17), 770–779.

<https://www.jcreview.com/admin/Uploads/Files/61ab73f3e594f6.54285627>.