

## What drives vocational teachers to be innovative?

Susan Febriantina<sup>1</sup>

e-mail: [susanfebriantina@unj.ac.id](mailto:susanfebriantina@unj.ac.id)

Muhammad Ikhwan<sup>2</sup>

e-mail: [M\\_ikhwan@unj.ac.id](mailto:M_ikhwan@unj.ac.id)

Despinur Dara<sup>3</sup>

e-mail: [dara@unj.ac.id](mailto:dara@unj.ac.id)

Suwatno<sup>4</sup>

e-mail: [suwatno@upi.edu](mailto:suwatno@upi.edu)

Della Rulita Nurfaizana<sup>5\*</sup>

e-mail: [dellarulita.feb@um.ac.id](mailto:dellarulita.feb@um.ac.id)

(Universitas Negeri Jakarta<sup>123</sup>, Universitas Pendidikan Indonesia<sup>4</sup>, Universitas Negeri Malang<sup>5</sup>)

Coresponding Author : [dellarulita.feb@um.ac.id](mailto:dellarulita.feb@um.ac.id)

### Abstrak

Pendidikan kejuruan, khususnya di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), memegang peranan penting dalam mempersiapkan generasi muda menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0. Namun, rendahnya perilaku kerja inovatif di kalangan guru SMK menjadi kendala yang menghambat kualitas pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional, teknologi informasi dan komunikasi (TIK), serta kemampuan berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK di Kabupaten Bekasi. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menggunakan survei yang melibatkan 74 guru SMK sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur empat variabel independen dan perilaku kerja inovatif sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat faktor tersebut memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif guru. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menguji validitas, reliabilitas, dan pengujian hipotesis. Temuan ini diharapkan memberikan kontribusi untuk pengembangan kebijakan pendidikan yang mendukung inovasi pembelajaran di lingkungan SMK, serta memperkuat pemahaman teoritis mengenai perilaku kerja inovatif di pendidikan kejuruan.

Kata kunci: Work Behavior, kecerdasan emosional, berbagi pengetahuan

### Abstract

This study explores the impact of leadership, emotional intelligence, information and communication technology (ICT), and knowledge sharing on the innovative work behavior of vocational high school (SMK) teachers in Bekasi Regency, Indonesia. In the context of the Industry 4.0 revolution, vocational education plays a crucial role in preparing youth for the challenges of a rapidly evolving industry. SMK teachers, as frontline educators, are expected to exhibit innovative work behavior to create relevant and impactful learning experiences. However, low levels of innovative work behavior among SMK teachers remain a challenge. Previous studies suggest that factors such as supportive leadership, emotional intelligence, ICT utilization, and knowledge sharing can positively influence innovative work behavior. This research uses a quantitative approach with survey methods to analyze the relationships between these factors and innovative work behavior. The study aims to provide practical insights for educational policymakers and contribute to the theoretical understanding of

*innovative work behavior in vocational education. Data were collected from 74 teachers in SMKs in Bekasi using structured questionnaires, and the analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The findings are expected to provide significant contributions to enhancing the innovation of teaching practices in vocational education.*

*Keywords: leadership, emotional intelligence, ICT, knowledge sharing, innovative work behavior.*

## PENDAHULUAN

Pendidikan kejuruan berperan penting dalam mempersiapkan generasi muda menghadapi tantangan era Revolusi Industri 4.0, khususnya dalam menghasilkan tenaga kerja yang adaptif dan inovatif (Goleman, 2021; Javed et al., 2019). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai penyelenggara pendidikan vokasi bertujuan membekali siswa dengan keterampilan teknis dan kemampuan berinovasi yang sesuai dengan kebutuhan industri yang terus berubah (Nguyen et al., 2019; Van Zyl et al., 2021). Dalam konteks ini, **perilaku kerja inovatif** menjadi konsep kunci, yaitu serangkaian aktivitas yang mencakup penciptaan ide, promosi, hingga implementasi gagasan baru dalam praktik kerja (De Jong & Den Hartog, 2008). Guru SMK, sebagai aktor utama dalam pendidikan vokasi, dituntut untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif guna menciptakan proses pembelajaran yang kreatif dan relevan dengan dunia industri. Namun, berbagai penelitian menemukan bahwa tingkat perilaku kerja inovatif di kalangan guru SMK masih rendah, yang dapat menghambat pengembangan kualitas pendidikan vokasi (Dahiya & Raghuvanshi, 2022). Studi ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena mengintegrasikan empat faktor kunci—kepemimpinan, kecerdasan emosional, teknologi informasi dan komunikasi (TIK), serta kemampuan berbagi pengetahuan—dalam satu model komprehensif untuk menjelaskan perilaku kerja inovatif guru SMK di Kabupaten Bekasi.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepemimpinan yang mendukung, kecerdasan emosional, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), serta kemampuan berbagi pengetahuan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan budaya kerja yang mendorong inovasi (Javed et al., 2019), sementara kecerdasan emosional memfasilitasi guru dalam mengelola emosi untuk beradaptasi dengan perubahan (Goleman, 2021). Selain itu, TIK memungkinkan pembelajaran menjadi lebih interaktif dan relevan, sedangkan berbagi pengetahuan memperkuat kolaborasi antar guru untuk menghasilkan ide-ide kreatif (Nguyen et al., 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional, TIK, dan kemampuan berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK di Kabupaten Bekasi, yang memiliki lebih dari 6.000 tenaga pendidik vokasi. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan praktis bagi pengambilan kebijakan pendidikan yang mendukung inovasi pembelajaran serta memperkuat kajian teoritis mengenai perilaku kerja inovatif di lingkungan pendidikan kejuruan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku kerja inovatif adalah serangkaian tindakan yang mencakup penciptaan ide, promosi, hingga implementasi inovasi dalam lingkungan kerja (De Jong & Den Hartog, 2008). Dimensi perilaku inovatif mencakup empat tahap utama: eksplorasi peluang, generasi ide, advokasi ide, dan aplikasi ide. Scott dan Bruce (dalam Neiva et al., 2017) menambahkan bahwa perilaku inovatif tidak hanya terbatas pada proses penciptaan, tetapi juga mencakup kemampuan mengeksplorasi teknologi dan

metode baru untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dalam konteks pendidikan, perilaku kerja inovatif sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, terutama di era Revolusi Industri 4.0. Penelitian sebelumnya oleh Dahiya & Raghuvansh (Dahiya & Raghuvanshi, 2022) menegaskan bahwa perilaku inovatif guru dipengaruhi oleh berbagai faktor individu dan lingkungan kerja, seperti gaya kepemimpinan dan kolaborasi antar staf.

Kepemimpinan yang efektif memiliki peran signifikan dalam mendorong inovasi di lingkungan kerja. Menurut Javed et al., (2019), kepemimpinan yang inklusif menciptakan iklim kerja yang mendukung eksplorasi ide baru. Khan et al. (Khan et al., 2020) menekankan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mendorong kebutuhan pencapaian yang tinggi dan meningkatkan kreativitas karyawan. Dalam pendidikan, kepemimpinan yang mendukung memberikan arahan, motivasi, dan dukungan material yang diperlukan untuk implementasi ide-ide inovatif (Purwanto et al., 2021). Kepemimpinan yang baik juga melibatkan kemampuan membina hubungan, mendelegasikan tugas, dan mendorong partisipasi aktif (Rahmatika et al., 2022).

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain (Goleman, 2021). Dalam dunia kerja, kecerdasan emosional berkontribusi terhadap kemampuan individu untuk mengelola stres, membangun hubungan yang positif, dan berkomunikasi dengan efektif (Abdullah et al., 2021). Studi oleh Andrabi dan Andrabi & Rainayee (2020) menyebutkan bahwa guru dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih fleksibel dalam menghadapi tantangan pembelajaran dan lebih kreatif dalam menemukan solusi untuk masalah yang kompleks. Indikator kecerdasan emosional meliputi pengenalan emosi diri, manajemen emosi, motivasi diri, empati, dan kemampuan membangun hubungan (Goleman, 2021).

Penggunaan teknologi dalam pembelajaran merupakan katalisator penting dalam meningkatkan inovasi pendidikan. Menurut Van Zyl et al., (Van Zyl et al., 2021) penerimaan teknologi oleh guru berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan integrasi teknologi dalam pembelajaran. Kosasih dan Nugroho (2021) menegaskan bahwa sikap positif guru terhadap teknologi meningkatkan niat mereka untuk memanfaatkan teknologi secara inovatif. Indikator TIK meliputi perangkat keras, perangkat lunak, basis data, prosedur, dan jaringan (Henderson, 2020). Pemanfaatan TIK yang optimal memungkinkan pembelajaran yang interaktif, menarik, dan relevan dengan kebutuhan siswa di era digital.

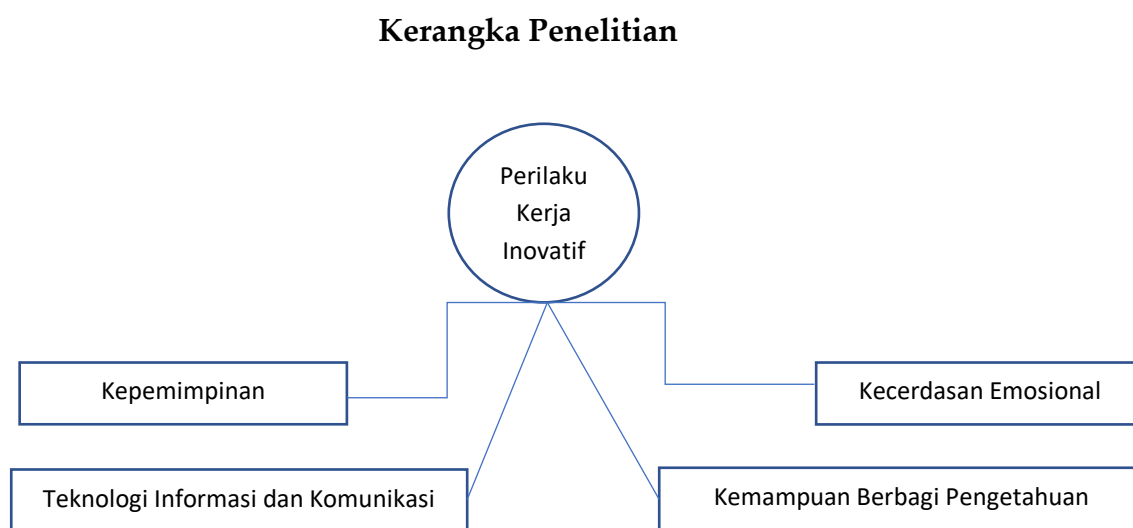
Kemampuan berbagi pengetahuan di lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kolaborasi dan inovasi (Nguyen et al., 2019). Proses berbagi pengetahuan melibatkan kontribusi tertulis, komunikasi organisasi, interaksi personal, dan komunitas praktik. Studi oleh Akram et al. (2020) menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan secara signifikan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, termasuk dalam konteks pendidikan. Dengan berbagi pengalaman dan strategi pengajaran, guru dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang kebutuhan siswa dan mengembangkan pendekatan pembelajaran yang lebih efektif.

Konteks pendidikan kejuruan, khususnya di SMK, memerlukan penerapan keempat faktor ini untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif guru. Dengan kombinasi kepemimpinan yang mendukung, kecerdasan emosional yang tinggi, pemanfaatan teknologi, dan budaya berbagi pengetahuan, guru diharapkan mampu menciptakan pembelajaran yang adaptif dan inovatif. Penelitian ini berupaya untuk mengeksplorasi bagaimana keempat variabel tersebut berinteraksi dalam mendukung inovasi dalam pendidikan kejuruan.

## Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan hubungan antara empat faktor utama—kepemimpinan, kecerdasan emosional, teknologi informasi dan komunikasi (TIK), serta kemampuan berbagi pengetahuan—dengan perilaku kerja inovatif guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Kepemimpinan mencerminkan peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, di mana gaya kepemimpinan partisipatif dan visioner mendorong guru untuk mengadopsi metode pembelajaran baru. Kecerdasan emosional, yang melibatkan kemampuan mengenali, mengelola, dan memanfaatkan emosi, membantu guru membangun hubungan positif, mengatasi tekanan kerja, dan menciptakan suasana kelas yang kondusif untuk inovasi. Sementara itu, TIK berperan sebagai katalisator inovasi melalui peningkatan akses sumber daya pembelajaran, interaktivitas, dan kreativitas metode pengajaran. Kemampuan berbagi pengetahuan memperkuat inovasi melalui pertukaran pengalaman, strategi, dan praktik terbaik di antara guru, mendorong kolaborasi dan keterbukaan terhadap perubahan. Penelitian ini mengkaji pengaruh masing-masing faktor secara individu serta gabungan keempat faktor tersebut, dengan hipotesis bahwa kombinasi kepemimpinan yang efektif, kecerdasan emosional yang tinggi, penggunaan TIK yang optimal, dan berbagi pengetahuan yang aktif berkontribusi signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru, yang akan diuji melalui sejumlah hipotesis penelitian.

Kerangka penelitian lebih jelasnya diterangkan dalam Gambar 1 berikut :



**Gambar 1 Kerangka Penelitian**

## Hipotesis

H1 : Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif guru.

H2 : Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif guru.

H3 : Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

H4 : Kemampuan berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif

guru.

H5 : Kepemimpinan, kecerdasan emosional, TIK, dan berbagi pengetahuan secara bersama-sama memengaruhi perilaku kerja inovatif guru.

Penyajian hipotesis dalam tabel ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai struktur penelitian serta kerangka analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional, teknologi informasi dan komunikasi (TIK), serta kemampuan berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kabupaten Bekasi. Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antar variabel secara terukur dan objektif melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif.

Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat, yang dipilih karena memiliki jumlah tenaga pendidik SMK yang signifikan, yaitu sebanyak 6.486 guru (Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, 2024). Lokasi ini juga strategis karena aksesibilitas dan keberagaman latar belakang sosial budaya guru di wilayah tersebut. Penelitian berlangsung dari Februari hingga September 2024 untuk memastikan kelengkapan data dan analisis yang komprehensif.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMK di Kabupaten Bekasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan **random sampling**, dengan total sampel sebanyak 74 guru dari berbagai sekolah. Teknik ini dipilih untuk mendapatkan representasi yang memadai dari populasi. Pemilihan sampel mempertimbangkan variasi latar belakang guru, termasuk usia, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, serta keahlian dalam mengintegrasikan inovasi dalam pembelajaran.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang terdiri dari serangkaian pertanyaan untuk mengukur variabel penelitian. Kuesioner ini dirancang berdasarkan indikator yang telah divalidasi oleh penelitian sebelumnya. Variabel yang diukur meliputi:

1. **Kepemimpinan**: kemampuan membina hubungan, efektivitas, kepemimpinan partisipatif, pendelegasian tugas, dan pendelegasian wewenang.
2. **Kecerdasan emosional**: pengenalan emosi diri, pengelolaan emosi, motivasi diri, empati, dan kemampuan membangun hubungan.
3. **TIK**: penggunaan perangkat keras, perangkat lunak, basis data, prosedur, dan jaringan.
4. **Kemampuan berbagi pengetahuan**: kontribusi tertulis, komunikasi organisasi, interaksi personal, dan komunitas praktik.
5. **Perilaku kerja inovatif**: eksplorasi peluang, generasi ide, advokasi ide, dan aplikasi ide.

Kuesioner tersebut didistribusikan secara langsung kepada guru dan diisi secara mandiri untuk mendapatkan respons yang akurat. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode statistik berbasis **Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. Tahapan analisis mencakup:

1. **Uji Validitas**: Mengukur keandalan instrumen melalui nilai **loading factor** ( $>0.6$ ).
2. **Uji Reliabilitas**: Menggunakan **Cronbach's Alpha** dan **Composite Reliability**, di mana nilai  $>0.7$  dianggap reliabel.

3. **Pengujian Hipotesis:** Menguji hubungan antar variabel menggunakan koefisien beta dan signifikansi statistik ( $p < 0.05$ ).
4. **Uji Model:** Menggunakan nilai **R-square** untuk menilai seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Penelitian ini dirancang secara deskriptif dan eksplanatori. Desain deskriptif digunakan untuk menggambarkan profil perilaku kerja inovatif guru berdasarkan data yang terkumpul, sedangkan desain eksplanatori digunakan untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen (kepemimpinan, kecerdasan emosional, TIK, dan berbagi pengetahuan) dengan variabel dependen (perilaku kerja inovatif). Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan hasil yang valid dan reliabel untuk mendukung pengembangan kebijakan dan strategi peningkatan inovasi di lingkungan pendidikan kejuruan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Uji Validitas dan Reliabilitas***

Instrumen penelitian ini diuji validitasnya untuk memastikan bahwa setiap indikator kuesioner dapat secara akurat mengukur konstruk yang dituju. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,6, bahkan sebagian besar melebihi 0,7. Menurut Hair et al. (2019), nilai loading factor di atas 0,7 menunjukkan indikator tersebut memiliki kontribusi kuat terhadap konstruk laten.

Selain itu, reliabilitas konstruk diuji menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7, yang mengindikasikan tingkat konsistensi internal yang baik (Ghozali, 2016). Nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap variabel juga melebihi 0,5, sesuai dengan kriteria Fornell dan Larcker (1981), yang berarti bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten. Hasil ini menegaskan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai.

### ***Uji Hipotesis***

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang sesuai untuk penelitian dengan model kompleks dan ukuran sampel moderat (Hair et al., 2020). Semua hipotesis yang diajukan terbukti diterima dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$ .

#### **1. Kepemimpinan dan Perilaku Kerja Inovatif**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru, dengan koefisien beta sebesar 0,35. Temuan ini sejalan dengan penelitian Javed et al. (2019) yang menegaskan bahwa kepemimpinan yang inklusif mendorong iklim kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi. Gaya kepemimpinan yang mendukung partisipasi guru dalam pengambilan keputusan juga dikaitkan dengan peningkatan motivasi berinovasi (Purwanto et al., 2021).



## **2. Kecerdasan Emosional dan Perilaku Kerja Inovatif**

Kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif dengan koefisien beta sebesar 0,30. Temuan ini konsisten dengan studi oleh Andrabi & Rainayee (2020), yang menemukan bahwa guru dengan kecerdasan emosional tinggi mampu menghadapi tantangan pembelajaran dengan lebih fleksibel dan kreatif. Abdullah et al. (2021) juga menegaskan bahwa kemampuan mengelola emosi mendukung kemampuan guru dalam mengembangkan ide-ide baru di lingkungan pendidikan.

## **3. Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dan Perilaku Kerja Inovatif**

Penggunaan TIK memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, dengan koefisien beta sebesar 0,28. Ini memperkuat hasil studi Van Zyl et al. (2021) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran memperluas sumber daya pedagogis dan meningkatkan peluang guru untuk mengimplementasikan inovasi. Kosasih dan Nugroho (2021) juga menunjukkan bahwa sikap positif terhadap TIK mendorong guru untuk mengadopsi metode pengajaran kreatif yang lebih relevan dengan kebutuhan siswa masa kini.

## **4. Kemampuan Berbagi Pengetahuan dan Perilaku Kerja Inovatif**

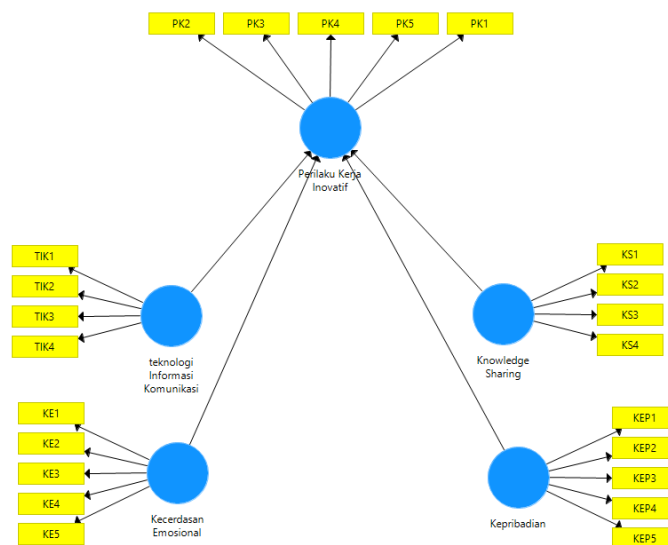
Kemampuan berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif dengan koefisien beta sebesar 0,27. Studi oleh Nguyen et al. (2019) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa budaya berbagi informasi memperkuat kolaborasi antar guru, meningkatkan kualitas ide, serta mempercepat proses inovasi di lingkungan pendidikan. Akram et al. (2020) juga menemukan bahwa berbagi pengetahuan memiliki efek mediasi dalam meningkatkan kinerja inovatif karyawan.

## **5. Pengaruh Bersama Variabel Independen terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Analisis bersama menunjukkan bahwa kepemimpinan, kecerdasan emosional, TIK, dan kemampuan berbagi pengetahuan secara kolektif mempengaruhi perilaku kerja inovatif, dengan nilai R-square sebesar 0,598. Ini berarti 59,8% variasi dalam perilaku kerja inovatif guru dapat dijelaskan oleh keempat variabel tersebut. Angka ini menunjukkan kekuatan model penelitian yang cukup tinggi untuk bidang sosial (Chin, 1998). Hal ini menegaskan pentingnya pendekatan multidimensional dalam meningkatkan inovasi di lingkungan pendidikan kejuruan.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap literatur pendidikan kejuruan dengan mengintegrasikan empat faktor utama dalam satu model empiris yang belum banyak diteliti sebelumnya, khususnya di konteks Indonesia. Hasil ini menambah pemahaman mengenai faktor-faktor pendorong perilaku kerja inovatif, sekaligus memberikan dasar pengembangan program pelatihan guru berbasis inovasi.

Hubungan antara variabel bebas dan Variabel terikat dapat dilihat pada Gambar 2 berikut :



**Gambar 2 Model Penelitian**

Hasil pengujian hipotesis ini menegaskan pentingnya keempat variabel dalam mendukung inovasi kerja di lingkungan pendidikan kejuruan. Dengan meningkatkan kualitas kepemimpinan, kecerdasan emosional, penggunaan TIK, dan berbagi pengetahuan, perilaku kerja inovatif guru dapat ditingkatkan secara signifikan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, kecerdasan emosional, teknologi informasi dan komunikasi (TIK), serta kemampuan berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kabupaten Bekasi. Kepemimpinan yang mendukung inovasi, kecerdasan emosional yang tinggi, penggunaan TIK yang optimal, dan budaya berbagi pengetahuan secara bersama-sama menjelaskan 59.8% variasi perilaku kerja inovatif guru. Hasil ini menegaskan pentingnya keempat faktor tersebut dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong guru untuk mengembangkan dan mengimplementasikan metode pembelajaran yang inovatif. Dengan demikian, strategi peningkatan mutu pendidikan kejuruan perlu difokuskan pada penguatan keempat aspek ini melalui pelatihan, penyediaan infrastruktur, dan fasilitasi kolaborasi guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, N. H., Lai, Y. X., Hamid, N. A. A., Takala, J., & Wahab, E. (2021). The relationship between emotional intelligence and innovative work behavior. *Journal of Techno-Social*, 13(1), 29–36.
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 117–129.
- Andrabi, N. F., & Rainayee, R. A. (2020). Emotional intelligence and innovative work behaviour: A review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3693623](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3693623)
- Dahiya, R., & Raghuvanshi, J. (2022). Validation of innovative work behaviour scale: Indian apparel manufacturing sector. *Asia Pacific Management Review*, 27(2), 120–136.



- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1–27.
- Goleman, D. (2021). *Leadership: The power of emotional intelligence*. More Than Sound LLC.  
<http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4733/1/Leadership%20The%20Power%20of%20Emotional%20Intelligence.pdf>
- Henderson, D. (2020). Benefits of ICT in Education. *IDOSR Journal of Arts and Management*, 5(1), 51–57.
- Javed, B., Naqvi, S. M. M. R., Khan, A. K., Arjoon, S., & Tayyeb, H. H. (2019). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of psychological safety. *Journal of Management & Organization*, 25(1), 117–136.
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, 10(1), 215824401989826. <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Kosasih, K., & Nugroho, A. W. (2021). Perception of millennial workforce upon ICT and organizational learning and innovative performance: The mediating role of ambidexterity. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 153–161.
- Nguyen, T.-M., Nham, P. T., & Hoang, V.-N. (2019). The theory of planned behavior and knowledge sharing: A systematic review and meta-analytic structural equation modelling. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 49(1), 76–94.
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of psychological capital and authentic leadership on innovation work behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1–13.
- Rahmatika, A. N., Ma'arif, S., & Kholifah, S. (2022). The effect of spiritual Leadership and psychological empowerment on employee performance. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(3), 421–435.
- Van Zyl, L. E., Van Oort, A., Rispens, S., & Olckers, C. (2021). Work engagement and task performance within a global Dutch ICT-consulting firm: The mediating role of innovative work behaviors. *Current Psychology*, 40(8), 4012–4023. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00339-1>