

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Pada bagian bab lima ini akan membahas mengenai kesimpulan dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, penelitian yang dilakukan, dan kendala atau keterbatasan dari penelitian yang dapat dijadikan sebagai saran untuk penelitian yang akan datang.

#### **5.1. Kesimpulan**

Hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini telah menghasilkan beberapa kesimpulan diantaranya adalah sebagai berikut:

##### **1. Karakteristik Responden**

Penyebaran kuesioner yang dilakukan secara langsung dan total jumlah responden sebanyak 34 responden dengan total laki-laki 24 orang dengan sebagian besar responden berusia 36 - 41 tahun serta sebagian besar sudah bekerja >9 tahun bekerja. Sebagian besar responden yang menjawab memiliki jabatan sebagai guru ekonomi akuntansi dan guru matematika dalam SMA Bruderan Purwokerto.

2. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kepribadian proaktif dan efikasi diri dapat menjelaskan perubahan variabel dependen atau perilaku kerja inovatif sebesar 49,9% atau dapat dikatakan sebesar 49,9% perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh kepribadian proaktif

dan efikasi diri dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

### 3. Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Kepribadian Proaktif memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif. Semakin meningkatnya kepribadian proaktif yang dilakukan oleh guru di SMA Bruderan Purwokerto tentunya akan semakin meningkat pula terhadap perilaku kerja inovatif dalam bekerja pada SMA Bruderan Purwokerto.

### 4. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Efikasi Diri memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif. Ketika efikasi diri mengalami peningkatan, maka akan berdampak pada meningkatnya perilaku kerja inovatif dalam bekerja pada SMA Bruderan Purwokerto.

## 5.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Sampel dalam penelitian ini hanya berjumlah 34 orang maka, dalam sampel yang kecil dalam penelitian ini dapat mengurangi kemampuan generalisasi dari hasil penelitian ini.

### 5.3. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, implikasi manajerial yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya nilai rata-rata pertanyaan ke 5 variabel kepribadian proaktif menunjukkan bahwa guru masih kurang bisa melakukan berbagai pekerjaan di luar tugas utamanya sebagai guru. Hal tersebut mengindikasikan bahwa masih ada beberapa guru yang kurang bisa melakukan berbagai pekerjaan di luar tugas utamanya sebagai guru. Seharusnya sekolah mengadakan program KKG atau kelompok kerja guru agar guru yang di dalamnya terdapat kegiatan dalam bentuk seminar maupun penataran, yang berguna agar guru tersebut dapat belajar dan mendapat inspirasi tentang melakukan tugas sebagai guru di luar tugas utamanya, contohnya guru menjadi orang tua murid yang mendidik dan menjaga murid selama di sekolah, bukan hanya mengajar di kelas.
2. Rendahnya nilai rata-rata pertanyaan ke 6 variabel efikasi diri nomor 6 menunjukkan guru belum cukup yakin dapat mengerjakan tugas mengajar dengan baik. Hal tersebut mengindikasikan bahwa masih ada guru yang belum yakin dapat mengajar dengan baik. Seharusnya sekolah memberikan program evaluasi terhadap guru melalui formulir evaluasi guru setiap kenaikan kelas, agar guru tersebut dapat melihat dan mengerti apakah dalam mengajar sudah baik atau belum. Jika hasil form evaluasi guru tersebut masih belum baik, guru dapat mengubah metode dalam mengajar dengan melihat kritik dan saran agar menjadi lebih baik. Selain itu, sekolah dan

rekan kerja guru juga dapat mendukung dengan memberikan motivasi dan dukungan sosial terhadap para guru yang kurang yakin seperti memberikan saran cara mengajar yang baik dan support agar guru bisa termotivasi dan yakin dapat mengerjakan tugas mengajar dengan lebih baik

3. Rendahnya nilai rata-rata dari pertanyaan ke 3 variabel perilaku kerja inovatif menunjukkan bahwa guru tidak selalu mencari metode, teknik, maupun instrumen kerja yang baru. Hal tersebut mengindikasikan bahwa guru hanya mengikuti prosedur metode, teknik, dan instrumen kerja yang sudah ada atau ditetapkan oleh sekolah. Seharusnya sekolah dapat memberikan kegiatan program pelatihan tentang metode pengajaran baru untuk para guru, contohnya guru diajarkan metode pengajaran interaktif seperti kahoot atau quizlet sehingga siswa lebih termotivasi dan merasa senang ketika proses kegiatan belajar mengajar sedang berlangsung.

#### **5.4. Saran Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pada bagian ini peneliti akan menyampaikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan sebagai penelitian selanjutnya yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Sampel dalam penelitian ini hanya mendapatkan 34 responden sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengumpulkan data dari lebih banyak responden atau seluruh guru sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi untuk seluruh guru.



## DAFTAR PUSTAKA

- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, *14*(2), 103–118.
- Candra, E. (2022). Pengaruh Creative Self Efficacy Terhadap Individual Creativity Melalui Work Engagement Pada Influencer Dan Content Creator. *AGORA*, *10*(1).
- Hardianto, H., Hidayat, H., & Zulkifli, Z. (2021). Perilaku Kerja Inovatif Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, *7*(1), 112–119. <https://doi.org/10.29210/02021937>
- Helmy, I., & Pratama, M. P. (2018). Pengaruh Proactive Personality Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Creative Self Efficacy. *Jurnal Probisnis*, *11*(2), 14–21.
- Hsu, M. L. A., Hou, S. T., & Fan, H. L. (2011). Creative Self-Efficacy and Innovative Behavior in a Service Setting: Optimism as a Moderator. *Journal of Creative Behavior*, *45*(4), 258–272.
- Kim, T. Y., Hon, A. H. Y., & Lee, D. R. (2010). Proactive Personality and Employee Creativity: The Effects of Job Creativity Requirement and Supervisor Support for Creativity. *Creativity Research Journal*, *22*(1), 37–45.
- Li, M., Liu, Y., Liu, L., & Wang, Z. (2016). Proactive Personality and Innovative Work Behavior: the Mediating Effects of Affective States and Creative Self-Efficacy in Teachers. *Current Psychology*, *36*(4), 697–706.
- Oktaria, A., Sari, A. P., & Praningrum. (2021). Creative Self-Efficacy Memediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, *5*(1), 13–26.

- Seibert, S. E., Grant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). RESEARCH REPORTS Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416–427.
- Sofiyani, S., Sembiring, R., Danilwan, Y., Anggriani, R., & Sudirman, A. (2022). Innovative Work Behavior and Its Impact on Teacher Performance: The Role of Organizational Culture and Self Efficacy as Predictors. *Journal of Education Research and Evaluation*, 6(1), 44–52.
- Wardhani, D. T., & Gulo, Y. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 19(3), 212–217.
- Wijayanti, I. A. D., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Karyawan Dimediasi Efikasi Diri Kreatif Pada Pt. Aura Bali Craft. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1230–1254.
- Afsar, B., and Y. Badir. 2017. “Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support and Innovative Work Behavior.” *Journal of Workplace Learning* 29(2):95–109.
- Bandura, A. 2016. *Self Efficacy The Exercise of Control*. New York: W.H: Freeman and Company.
- Carmeli, A., R. Meitar, and J. Weisberg. 2006. “Self-Leadership Skills and Innovative Behavior at Work.” *International Journal of Manpower* 27(1):75–90.
- Chipeta, E. M., and J, Surujlal. 2017. “Influence of Attitude, Risk Taking Propensity, and Proactive Personality on Social Entrepreneurship.” *Journal of Management Studies* 15:27–36.
- Clark, W. W. 2016. “The Relationship between Sustainable Markets and Sustainable Development. Sustainable Markets for Sustainable Business: A Global Perspective for Business and Financial Markets.” *November* 59–90.

- Contreras, B., A. D. Vigotsky, B. J. Schoenfeld, C. Beardsley, D. T. McMaster, J. H. T. Reyneke, and J. B. Cronin. 2017. "Effects of a Six-Week Hip Thrust vs. Front Squat Resistance Training Program on Performance in Adolescent Males: A Randomized Controlled Trial." *Journal of Strength and Conditioning Research* 31(4).
- Covey, and Sean. 2001. *The 7 Habits Highly Effective Teens* . Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gaynor, H. G. 2002. *Innovation by Design: What It Takes to Keep Your Company on the Cutting Edge*. AMACOM.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, J. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. 6th ed. Yogyakarta: BPF.
- Ismail, I. 2016. "Peran Self Efficacy Dalam Meningkatkan Kinerja Koperasi Indonesia." *Jurnal Manajemen Bisnis* 4(1).
- Janssen, O. 2000. "Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 73:287–302.
- de Jong, J., and D. den Hartog. 2010. "Measuring Innovative Work Behaviour." *Creativity and Innovation Management* 19(1):23–36.
- Kong, Y., and M. Li. 2018. "PROACTIVE PERSONALITY AND INNOVATIVE BEHAVIOR: THE MEDIATING ROLES OF JOB-RELATED AFFECT AND WORK ENGAGEMENT." *Social and Behavior Personality* 46(3):431–46.
- Kreitner, Robert. 2004. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Li, M., Y. Liu, L. Liu, and Z. Wang. 2016. "Proactive Personality and Innovative Work Behavior: The Mediating Effects of Affective States and Creative-Efficacy in Teachers." *Springer Science Business Media*.



- Li, X., and X. Zheng. 2014. "Adult Attachment Orientations and Subjective Well-Being: Emotional Intelligence and Self-Esteem as Moderators." *Social Behavior and Personality* 42(8):1257–66.
- Lunenburg, C. F. 2019. "Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance." *Journal Of Management, Business, and Administration* 14(1).
- Luthans. 2018. *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Reids, M. 2016. "Self-Efficacy and Job Satisfaction in Nurses Who Care for Mentally Disorder Offenders." *Journal Mental Health Practice*.
- Retnowati, S., and L. P. S. Haryanthi. 2010. "Kecenderungan Kecanduan Cybersex Ditinjau Dari Tipe Kepribadian." *Jurnal Psikologi Universitas Gajah Mada*.
- Rizkiani, B. E., and D. R. Sawitri. 2015. "Kepribadian Proaktif Dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta." *Jurnal Empati* 4:38–43.
- Robbins, S. P. 2016. *Perilaku Organisasi*. 16th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Roscoe, J. T. 1975. *Fundamental Research Statistics for the Behavioural Science*. 2nd ed. Holt, Rinehart, and Winston, Inc.
- Skaalvik, S., and E. M. Skaalvik. 2007. "Dimensions of Teacher Self-Efficacy and Relations With Strain Factors, Perceived Collective Teacher Efficacy, and Teacher Burnout." *Journal of Educational Psychology* 99(3):611–25.
- Su, F., and J. Zhang. 2020. "Proactive Personality and Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model." *Social Behavior and Personality: An International Journal* 48(3).
- Sugiyono, P. D. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, N. K. 2020. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Nilacakra.

Tastan, S. B., and S. M. M. Davoudi. 2015. "An Examination of the Relationship between Leader-Member Exchange and Innovative Work Behavior with the Moderating Role of Trust in Leader: A Study in the Turkish Context." *Social and Behavioral Sciences* 181:23–32.

### Lampiran 1 Kuesioner

Data Responden

Nama Lengkap:

Umur:

 tahun

Jenis Kelamin:

<input type="checkbox"/>	Laki – Laki
<input type="checkbox"/>	Perempuan

Status Pernikahan:

<input type="checkbox"/>	Menikah
<input type="checkbox"/>	Belum Menikah

Jabatan:

Lama Bekerja:

 tahun

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Kepribadian Proaktif</b>						
1	Saya memiliki peluang untuk melakukan sesuatu di luar tugas utama saya di tempat kerja.					
2	Jika saya percaya pada suatu ide, tidak ada halangan yang akan mencegah saya mewujudkannya.					
3	Saya gigih dan bersungguh-sungguh dalam menerapkan perubahan untuk organisasi yang jauh lebih baik lagi.					
4	Saya akan memperjuangkan ide-ide saya untuk dijalankan, bahkan akan melawan orang lain.					
5	Saya mampu memecahkan masalah dengan cara baru tanpa merusak cara yang sudah ada sebelumnya					
6	Saya mampu melakukan berbagai pekerjaan di luar tugas utama saya					
7	Setiap apa yang saya lakukan saya selalu berpikir akan berguna di masa akan datang					
8	Saya mampu untuk melakukan perubahan di dalam lingkungan kerja saya					
9	Saya mampu mengatasi hambatan di lingkungan kerja saya					
10	Saya dapat menemukan sesuatu atau memecahkan masalah dengan cara yang baru					
<b>Efikasi Diri</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Saya menyukai tantangan di tempat kerja					
2	Saya yakin mampu mengerjakan tugas meskipun tugas itu dirasa sulit untuk dikerjakan					

No	Pernyataan	Jawaban				
3	Saya memilih tugas sesuai dengan kemampuan saya					
4	Saya mampu menguasai diri demi mencapai target					
5	Saya mencari berbagai cara untuk menarik minat siswa dalam belajar					
6	Saya yakin dapat mengerjakan tugas mengajar dengan baik					
7	Menyajar menyenangkan bagi saya					
8	Saya yakin dapat menyelesaikan semua tugas dengan maksimal walaupun saya sedang aktif terlibat dalam organisasi atau kesibukan lain					
9	Saya selalu yakin mencapai target walaupun target tersebut sangat sulit					
10	Saya merasa bersalah jika saya tidak melakukan pekerjaan saya					
Perilaku Kerja Inovatif		STS	TS	N	S	SS
1	Saya memperhatikan masalah yang bukan bagian dari pekerjaan sehari-harinya					
2	Saya bertanya tentang hal-hal yang dapat ditingkatkan.					
3	Saya mencari metode, teknik, atau instrumen kerja yang baru.					
4	Saya menghasilkan solusi original untuk masalah yang ada dalam perusahaan.					
5	Saya menemukan pendekatan baru dalam melaksanakan tugas					
6	Saya membuat karyawan lain untuk berantusias dalam ide-ide inovatif					
7	Saya mencoba meyakinkan orang lain (partner/atasan) untuk mendukung ide inovatif					
8	Saya memperkenalkan ide inovatif ke dalam praktik kerja					
9	Saya berkontribusi pada implementasi ide baru					
10	Saya berupaya mengembangkan hal-hal baru					

## Variabel Kepribadian Proaktif

Saya memiliki peluang untuk melakukan sesuatu di luar tugas utama saya di tempat kerja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Jika saya percaya pada suatu ide, tidak ada halangan yang akan mencegah saya mewujudkannya.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Setuju

Saya gigih dan bersungguh-sungguh dalam menerapkan perubahan untuk organisasi yang jauh lebih baik lagi.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya akan memperjuangkan ide-ide saya untuk dijalankan, bahkan akan melawan orang lain.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya mampu memecahkan masalah dengan cara baru tanpa merusak cara yang sudah ada sebelumnya

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya mampu melakukan berbagai pekerjaan di luar tugas utama saya

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Setiap apa yang saya lakukan saya selalu berpikir akan berguna dimasa akan datang

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya mampu untuk melakukan perubahan di dalam lingkungan kerja saya

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya mampu mengatasi hambatan di lingkungan kerja saya

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya dapat menemukan sesuatu atau memecahkan masalah dengan cara yang baru

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

## Variabel Efikasi Diri

Saya menyukai tantangan di tempat kerja						
	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju
Saya yakin mampu mengerjakan tugas meskipun tugas itu dirasa sulit untuk dikerjakan						
	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju
Saya memilih tugas sesuai dengan kemampuan saya						
	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju
Saya mampu menguasai diri demi mencapai target						
	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju
Saya mencari berbagai cara untuk menarik minat siswa dalam belajar						
	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju
Saya yakin dapat mengerjakan tugas mengajar dengan baik						
	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Mengajar menyenangkan bagi saya

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya yakin dapat menyelesaikan semua tugas dengan maksimal walaupun saya sedang aktif terlibat dalam organisasi atau kesibukan lain

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya selalu yakin mencapai target walaupun target tersebut sangat sulit

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya merasa bersalah jika saya tidak melakukan pekerjaan saya

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju





## Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Saya memperhatikan masalah yang bukan bagian dari pekerjaan sehari-harinya

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya bertanya tentang hal-hal yang dapat ditingkatkan.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya mencari metode, teknik, atau instrumen kerja yang baru.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya menghasilkan solusi original untuk masalah yang ada dalam perusahaan.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya menemukan pendekatan baru dalam melaksanakan tugas

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya membuat karyawan lain untuk berantusias dalam ide-ide inovatif

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya mencoba meyakinkan orang lain (partner/atasan) untuk mendukung ide inovatif

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya memperkenalkan ide inovatif ke dalam praktik kerja

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya berkontribusi pada implementasi ide baru

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya berupaya mengembangkan hal-hal baru

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

## Lampiran 2 Kuesioner Asli

<b>Proactive Personality</b>	
<b>Penyataan</b>	<b>Sumber</b>
I have the opportunity to do something other than my main job at work	Robbins (2016)
If I believe in an idea, nothing will prevent me from realizing it.	Robbins (2016)
I am persistent and serious in implementing changes for better organization	Robbins (2016)
I will fight for my ideas to be implemented, even against other people.	Robbins (2016)
I am able to resolve problems with new ways without destroying existing ones	Robbins (2016)
I am able to do various jobs outside of my main task	Robbins (2016)
Everything I do I always think it's useful in the future	Robbins (2016)
I am able to make changes in my work environment	Robbins (2016)
I am able to resolve obstacles in my work environment	Robbins (2016)
I am able to find something or solve a problem in a new way	Robbins (2016)

<b>Self Efficacy</b>	
<b>Penyataan</b>	<b>Sumber</b>
I like challenges at work	Skaalvik & Skaalvik 2007
I can do the task even though the task is difficult to do	Skaalvik & Skaalvik 2007
I choose the task according to my ability	Skaalvik & Skaalvik 2007
I am able to control myself to achieve targets	Skaalvik & Skaalvik 2007
I am looking for various ways to attract students' interest in learning	Skaalvik & Skaalvik 2007
I am confident that I can do my teaching assignments well	Skaalvik & Skaalvik 2007
Teaching is fun for me	Skaalvik & Skaalvik 2007
I can complete all tasks optimally even though I am actively involved in the organization or other activities	Skaalvik & Skaalvik 2007

I believe achieving the target even though the target is very difficult	Skaalvik & Skaalvik 2007
I feel guilty if I don't do my job	Skaalvik & Skaalvik 2007

### **Innovative Work Behavior**

<b>Penyataan</b>	<b>Sumber</b>
How often this employee pays attention to issues that are no part of his daily work	De Jong & Den Hartog (2010)
How often this employee wonders how things can be improved	De Jong & Den Hartog (2010)
How often this employee searches out new working methods, techniques or instruments	De Jong & Den Hartog (2010)
How often this employee generates original solutions for problems	De Jong & Den Hartog (2010)
How often this employee finds new approaches to execute tasks	De Jong & Den Hartog (2010)
How often this employee makes important organizational members enthusiastic for innovative ideas	De Jong & Den Hartog (2010)
How often this employee attempts to convince people to support an innovative idea	De Jong & Den Hartog (2010)
How often this employee systematically introduces innovative ideas into work practices	De Jong & Den Hartog (2010)
How often this employee contributes to the implementation of new ideas	De Jong & Den Hartog (2010)
How often this employee puts effort in the development of new things	De Jong & Den Hartog (2010)

### Lampiran 3 Data Responden

Karakteristik Responden						
No	Nama	Jenis Kelamin	Umur (tahun)	Status Pernikahan	Masa Jabatan (tahun)	Jabatan
1	Dyah wulandari	Perempuan	36	Belum Menikah	8	Guru Bahasa Mandarin
2	Tinus Budi Hartono	Laki-laki	49	Menikah	22	Guru Matematika
3	Agnes Kristina Putri	Perempuan	39	Menikah	4	Guru Paduan Suara
4	Istiarso Nugroho	Laki-laki	40	Menikah	16	Guru Akuntansi
5	Oktovianus Dipa Nugroho	Laki-laki	39	Menikah	9	Guru Ekonomi
6	Dominikus Prima	Laki-laki	27	Menikah	4	Guru Bahasa Jawa
7	Petrus Santoso	Laki-laki	35	Menikah	8	Guru Agama Khatolik
8	Aloysius Hariadi P	Laki-laki	50	Menikah	17	Guru Sosiologi
9	Lucia Sinta Andryani	Perempuan	38	Belum Menikah	8	Guru Matematika
10	Antonius Bagijantoro	Laki-laki	54	Menikah	12	Guru Sosiologi
11	Yakobus Sujaja	Laki-laki	65	Belum Menikah	5	Bimbingan Konseling
12	cahyana haryanta	Laki-laki	60	Menikah	26	guru matematika
13	Tarcicius Pramono	Laki-laki	48	Menikah	9	Guru Ekonomi
14	David Rihardi	Laki-laki	47	Menikah	12	Guru Bahasa Indonesia
15	Mikaela Galuh Pradana	Perempuan	30	Belum Menikah	6	Guru fisika
16	Br. Apolonaris Setara	Laki-laki	56	Belum Menikah	5	Guru kesenian
17	Nora hari	Perempuan	44	Menikah	11	guru bahasa indonesia
18	Herman sutikno	Laki-laki	60	Menikah	36	guru olahraga
19	Dian Fitriana	Perempuan	38	Menikah	17	Guru Bahasa Indonesia

20	Tri purwo	Laki-laki	47	Menikah	19	guru ekonomi
21	Wulan Pertiwi	Perempuan	36	Menikah	2	Guru Geografi
22	Agatha retnowinanti	Perempuan	42	Menikah	14	guru kesenian
23	Hudi udhy patrizia	Laki-laki	37	Menikah	7	guru bimbingan konseling
24	Yuwono Setyo	Laki-laki	47	Menikah	15	Guru Sejarah
25	Sicilia widi wicaksono	Perempuan	46	Menikah	16	guru kimia
26	Yohanes tadeus hadi	Laki-laki	48	Menikah	7	Guru PKN
27	Dominikus Kurniawan	Laki-laki	28	Belum Menikah	3	Guru Kimia
28	Anna Elizabeth Minarti	Perempuan	51	Menikah	27	Guru Sejarah
29	Robertus Yulianta	Laki-laki	53	Menikah	15	Kepala Sekolah
30	Yudi Wibisono	Laki-laki	42	Menikah	9	Guru Olahraga
31	Reneildis Yuanto	Laki-laki	35	Menikah	4	Guru Komputer
32	Andreas mugisetyo	Laki-laki	38	Menikah	5	Guru TIK
33	Cosmas Sukamto	Laki-laki	32	Belum Menikah	3	Guru Bahasa Inggris
34	Singgih Wardoyo	Laki-laki	52	Menikah	12	Guru Matematika

## Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas Variabel Kepribadian Proaktif

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.583*	.095	.046	.116	.358*	.271	.326	.199	.454**	.617*
	Sig. (2-tailed)		.000	.593	.795	.514	.038	.121	.060	.260	.007	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.583*	1	-.118	-.042	.189	.241	.382*	.064	.058	.190	.455*
	Sig. (2-tailed)	.000		.508	.812	.285	.169	.026	.719	.744	.281	.007
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.095	-.118	1	.736*	.424*	.116	.230	.348*	.301	.155	.595*
	Sig. (2-tailed)	.593	.508		.000	.013	.514	.190	.044	.084	.382	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.046	-.042	.736*	1	.559*	.015	.315	.182	.245	-.042	.578*
	Sig. (2-tailed)	.795	.812	.000		.001	.935	.070	.303	.162	.812	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	.116	.189	.424*	.559*	1	.248	.191	-.172	.034	-.254	.324
	Sig. (2-tailed)	.514	.285	.013	.001		.157	.280	.330	.848	.147	.061
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

X1.6	Pearson Correlation	.358*	.241	-.116	.015	-.248	1	.033	.322	.289	.241	.405*
	Sig. (2-tailed)	.038	.169	.514	.935	.157		.854	.063	.098	.169	.017
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.7	Pearson Correlation	.271	.382*	.230	.315	.191	.033	1	.083	.327	.300	.620*
	Sig. (2-tailed)	.121	.026	.190	.070	.280	.854		.643	.059	.085	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.8	Pearson Correlation	.326	.064	.348*	.182	-.172	.322	.083	1	.096	.427*	.512*
	Sig. (2-tailed)	.060	.719	.044	.303	.330	.063	.643		.588	.012	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.9	Pearson Correlation	.199	.058	.301	.245	.034	.289	.327	.096	1	.286	.587*
	Sig. (2-tailed)	.260	.744	.084	.162	.848	.098	.059	.588		.101	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.10	Pearson Correlation	.454*	.190	.155	-.042	-.254	.241	.300	.427*	.286	1	.528*
	Sig. (2-tailed)	.007	.281	.382	.812	.147	.169	.085	.012	.101		.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1	Pearson Correlation	.617*	.455*	.595*	.578*	.324	.405	.620*	.512*	.587*	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.061	.017	.000	.002	.000	.001	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## 2. Uji Validitas Variabel Efikasi Diri

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.199	.053	.337	.109	.224	-.011	.407*	.067	.103	.447*
Sig. (2-tailed)		.260	.768	.052	.538	.203	.951	.017	.708	.563	.008
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.2 Pearson Correlation	.199	1	.073	.241	.309	.296	.272	.226	.444*	.105	.586*
Sig. (2-tailed)	.260		.680	.170	.075	.089	.119	.199	.009	.554	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.3 Pearson Correlation	.053	.073	1	.082	.456*	.215	.233	.187	.000	.177	.459*
Sig. (2-tailed)	.768	.680		.646	.007	.221	.185	.290	1.000	.316	.006
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.4 Pearson Correlation	.337	.241	.082	1	.245	.335	.148	.224	.158	.461**	.569*
Sig. (2-tailed)	.052	.170	.646		.162	.053	.404	.202	.372	.006	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.5 Pearson Correlation	.109	.309	.456*	.245	1	.334	.310	.101	.259	.311	.592*
Sig. (2-tailed)	.538	.075	.007	.162		.053	.075	.571	.140	.074	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.6 Pearson Correlation	.224	.296	.215	.335	.334	1	.355*	.357*	.199	.507**	.704*

	Sig. (2-tailed)	.203	.089	.221	.053	.053		.039	.038	.260	.002	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.7	Pearson Correlation	-.011	.272	.233	.148	.310	.355*	1	-.094	.409*	.348*	.563*
	Sig. (2-tailed)	.951	.119	.185	.404	.075	.039		.595	.016	.044	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.8	Pearson Correlation	.407*	.226	.187	.224	-.101	.357*	-.094	1	-.059	.193	.435*
	Sig. (2-tailed)	.017	.199	.290	.202	.571	.038	.595		.740	.275	.010
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.9	Pearson Correlation	.067	.444*	.000	.158	.259	.199	.409*	-.059	1	.061	.473*
	Sig. (2-tailed)	.708	.009	1.000	.372	.140	.260	.016	.740		.733	.005
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.10	Pearson Correlation	.103	.105	.177	.461*	.311	.507*	.348*	.193	.061	1	.602*
	Sig. (2-tailed)	.563	.554	.316	.006	.074	.002	.044	.275	.733		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2	Pearson Correlation	.447*	.586*	.459*	.569*	.592*	.704*	.563*	.435*	.473*	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.006	.000	.000	.000	.001	.010	.005	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3. Uji Validitas Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.019	.270	.473**	.207	.121	.453**	.328	.541**	.231	.721**
Sig. (2-tailed)		.916	.122	.005	.241	.497	.007	.058	.001	.188	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.2 Pearson Correlation	.019	1	.506**	.142	.144	.234	-.013	.230	-.160	.339	.430*
Sig. (2-tailed)	.916		.002	.422	.416	.183	.942	.191	.367	.050	.011
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.3 Pearson Correlation	.270	.506**	1	.061	.270	.507**	.042	.104	.060	.252	.552**
Sig. (2-tailed)	.122	.002		.730	.123	.002	.814	.558	.734	.150	.001
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.4 Pearson Correlation	.473**	.142	.061	1	.230	-.023	.624**	.176	.270	.123	.608**
Sig. (2-tailed)	.005	.422	.730		.191	.896	.000	.319	.122	.489	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.5 Pearson Correlation	.207	.144	.270	.230	1	.227	.202	-.080	.091	.245	.433*
Sig. (2-tailed)	.241	.416	.123	.191		.196	.253	.654	.610	.163	.010
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.6 Pearson Correlation	.121	.234	.507**	-.023	.227	1	.044	.054	.006	.079	.409*
Sig. (2-tailed)	.497	.183	.002	.896	.196		.804	.762	.973	.656	.016
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.7 Pearson Correlation	.453**	-.013	.042	.624**	.202	.044	1	-.010	.543**	.179	.621**
Sig. (2-tailed)	.007	.942	.814	.000	.253	.804		.954	.001	.312	.000

N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.8 Pearson Correlation	.328	.230	.104	.176	-.080	.054	-.010	1	-.126	.503**	.441**
Sig. (2-tailed)	.058	.191	.558	.319	.654	.762	.954		.478	.002	.009
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.9 Pearson Correlation	.541**	-.160	.060	.270	.091	.006	.543**	-.126	1	-.107	.430*
Sig. (2-tailed)	.001	.367	.734	.122	.610	.973	.001	.478		.546	.011
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.10 Pearson Correlation	.231	.339	.252	.123	.245	.079	.179	.503**	-.107	1	.554**
Sig. (2-tailed)	.188	.050	.150	.489	.163	.656	.312	.002	.546		.001
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y Pearson Correlation	.721**	.430*	.552**	.608**	.433*	.409*	.621**	.441**	.430*	.554**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.011	.001	.000	.010	.016	.000	.009	.011	.001	
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**4. Uji Reliabilitas Variabel Kepribadian Proaktif**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.708	9

**5. Uji Reliabilitas Variabel Efikasi Diri**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	10

**6. Uji Reliabilitas Variabel Perilaku Kerja Inovatif**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	10

## Lampiran 5 Hasil Olah Data Statistik Deskriptif

### 1. Data Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	70.6	70.6	70.6
	Perempuan	10	29.4	29.4	100.0
Total		34	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	1	2.9	2.9	2.9
	28	1	2.9	2.9	5.9
	30	1	2.9	2.9	8.8
	32	1	2.9	2.9	11.8
	35	2	5.9	5.9	17.6
	36	2	5.9	5.9	23.5
	37	1	2.9	2.9	26.5
	38	3	8.8	8.8	35.3
	39	2	5.9	5.9	41.2
	40	1	2.9	2.9	44.1
	42	2	5.9	5.9	50.0
	44	1	2.9	2.9	52.9
	46	1	2.9	2.9	55.9
	47	3	8.8	8.8	64.7
	48	2	5.9	5.9	70.6
	49	1	2.9	2.9	73.5
	50	1	2.9	2.9	76.5
	51	1	2.9	2.9	79.4
	52	1	2.9	2.9	82.4
	53	1	2.9	2.9	85.3
54	1	2.9	2.9	88.2	

56	1	2.9	2.9	91.2
60	2	5.9	5.9	97.1
65	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

### Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	7	20.6	20.6	20.6
	Menikah	27	79.4	79.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11 tahun	1	2.9	2.9	2.9
	12 tahun	3	8.8	8.8	11.8
	14 tahun	1	2.9	2.9	14.7
	15 tahun	2	5.9	5.9	20.6
	16 tahun	2	5.9	5.9	26.5
	17 tahun	2	5.9	5.9	32.4
	19 tahun	1	2.9	2.9	35.3
	2 tahun	1	2.9	2.9	38.2
	22 tahun	1	2.9	2.9	41.2
	26 tahun	1	2.9	2.9	44.1
	27 tahun	1	2.9	2.9	47.1
	3 tahun	2	5.9	5.9	52.9
	36 tahun	1	2.9	2.9	55.9
	4 tahun	3	8.8	8.8	64.7
	5 tahun	3	8.8	8.8	73.5
	6 tahun	1	2.9	2.9	76.5
	7 tahun	2	5.9	5.9	82.4
	8 tahun	3	8.8	8.8	91.2

9 tahun	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

**Jabatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Guru Agama Khatolik	1	2.9	2.9	2.9
	Guru Akuntansi	1	2.9	2.9	5.9
	Guru Bahasa Indonesia	3	8.8	8.8	14.7
	Guru Bahasa Inggris	1	2.9	2.9	17.6
	Guru Bahasa Jawa	1	2.9	2.9	20.6
	Guru Bahasa Mandarin	1	2.9	2.9	23.5
	Guru Bimbingan Konseling	2	5.9	5.9	29.4
	Guru Ekonomi	3	8.8	8.8	38.2
	Guru Fisika	1	2.9	2.9	41.2
	Guru Geografi	1	2.9	2.9	44.1
	Guru Kesenian	2	5.9	5.9	50.0
	Guru Kimia	2	5.9	5.9	55.9
	Guru Komputer	1	2.9	2.9	58.8
	Guru Matematika	4	11.8	11.8	70.6
	Guru Olahraga	2	5.9	5.9	76.5
	Guru Paduan Suara	1	2.9	2.9	79.4
	Guru PKN	1	2.9	2.9	82.4
	Guru Sejarah	2	5.9	5.9	88.2
	Guru Sosiologi	2	5.9	5.9	94.1
	Guru TIK	1	2.9	2.9	97.1
	Kepala Sekolah	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	



## 2. Variabel Kepribadian Proaktif

Analisis Statistik Deskriptif Kepribadian Proaktif (X1)					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	34	3	4	3.76	.431
X1.2	34	3	5	3.94	.547
X1.3	34	3	5	3.85	.610
X1.4	34	3	5	3.79	.538
X1.5	34	3	5	3.74	.567
X1.6	34	2	5	3.82	.673
X1.7	34	3	5	3.85	.610
X1.8	34	2	5	3.88	.729
X1.9	34	3	5	3.94	.547
			Mean Variabel	3.84	

## 1. Variabel Efikasi Diri

Analisis Statistik Deskriptif Efikasi Diri (X2)					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	34	3	5	4.24	.654
X2.2	34	3	5	3.88	.686
X2.3	34	3	5	4.03	.674
X2.4	34	3	5	4.00	.550
X2.5	34	3	5	4.18	.673
X2.6	34	2	5	3.85	.657
X2.7	34	3	5	4.15	.744
X2.8	34	3	5	3.94	.736
X2.9	34	3	5	4.00	.696
X2.10	34	3	5	4.18	.716
			Mean Variabel	4.04	

## 2. Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Analisis Statistik Deskriptif Perilaku Kerja Inovatif					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	34	3	5	4.38	.697
Y.2	34	3	5	4.06	.547
Y.3	34	3	5	3.79	.592
Y.4	34	3	5	4.12	.686
Y.5	34	3	5	3.91	.452
Y.6	34	3	5	4.09	.668
Y.7	34	3	5	4.09	.753
Y.8	34	3	5	4.06	.694
Y.9	34	3	5	3.97	.674
Y.10	34	2	5	4.24	.741
			Mean Variabel	4.07	



## Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi Sederhana

### 1. Pengaruh Variabel Kepribadian Proaktif → Perilaku Kerja Inovatif

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 <sup>a</sup>	.390	.371	2.717

a. Predictors: (Constant), Kepribadian Proaktif

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.868	1	150.868	20.440	.000 <sup>b</sup>
	Residual	236.191	32	7.381		
	Total	387.059	33			

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

b. Predictors: (Constant), Kepribadian Proaktif

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.236	5.653		2.695	.011
	Kepribadian Proaktif	.736	.163	.624	4.521	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

## 2. Pengaruh Variabel Efikasi Diri → Perilaku Kerja Inovatif

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 <sup>a</sup>	.284	.261	2.943

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.823	1	109.823	12.676	.001 <sup>b</sup>
	Residual	277.236	32	8.664		
	Total	387.059	33			

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Invoatif

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.647	5.657		3.650	.001
	Efikasi Diri	.496	.139	.533	3.560	.001

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Invoatif

## Lampiran 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

### 1. Pengaruh Variabel Kepribadian Proaktif dan Efikasi Diri → Perilaku Kerja Inovatif

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 <sup>a</sup>	.529	.499	2.424

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kepribadian Proaktif

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.873	2	102.437	17.430	.000 <sup>b</sup>
	Residual	182.185	31	5.877		
	Total	387.059	33			

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Invoatif

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kepribadian Proaktif

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.010	6.068		.826	.415
	Kepribadian Proaktif	.609	.151	.516	4.022	.000
	Efikasi Diri	.362	.119	.389	3.031	.005

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Invoatif