

PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP WORK ENGAGEMENT MELALUI SELF-EFFICACY

Putri Desianti Ramadhan

Universitas Esa Unggul

Ari Anggarani W.P.T

Universitas Esa Unggul

Korespondensi penulis: putridesianti10@gmail.com

Abstract

This study aims to examine and examine the effect of Locus of Control and Innovative Behavior on Work Engagement through Self-efficacy Mediation. Locus of Control and Innovative Behavior as exogenous variables, Self-efficacy as mediating variables and Work Engagement as endogenous variables. This research was conducted on employees of PT Garuda Maintenance Facility Aero Asia Cengkareng Engineering Services section with the Non Probabilty Sampling method totaling 150 respondents. The analytical method used is Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS). The results of this study prove that Locus of Control has an effect on Work Engagement, Innovative Behavior has an effect on Work Engagement, Self-efficacy has an effect on Work Engagement, Locus of Control has an effect on Self-efficacy, Innovative Behavior has an effect on Self-efficacy, Locus of Control has an effect on Work Engagement through Self-efficacy and Innovative Behavior has an effect on Work Engagement through Self-efficacy.

Keywords: *Locus of Control, Innovative Behavior, Self-efficacy, and Work Engagement.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan menguji pengaruh *Locus of Control* dan Perilaku Inovatif terhadap *Work Engagement* melalui Mediasi *Self-efficacy*. *Locus of Control* dan Perilaku Inovatif sebagai variabel eksogen, *Self-efficacy* sebagai variabel mediasi dan *Work Engagement* sebagai variabel endogen. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Garuda Maintenance Facility Aero Asia Cengkareng bagian *Engineering Services* dengan metode *Non Probabilty Sampling* berjumlah 150 responden. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS)*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Work Engagement*, Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap *Work Engagement*, *Self-efficacy* berpengaruh terhadap *Work Engagement*, *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Self-efficacy*, Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap *Self-efficacy*, *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Work Engagement* melalui *Self-efficacy* dan Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap *Work Engagement* melalui *Self-efficacy*.

Kata kunci: *Locus of Control, Perilaku Inovatif, Self-efficacy, dan Work Engagement.*

LATAR PENGANTAR

Dengan perubahan dunia yang kini tengah memasuki era revolusi 4.0 dimana teknologi informasi telah menjadi basis kehidupan manusia (Rohida, 2018). Sehingga terjadi banyak perubahan dan mengakibatkan masyarakat harus mampu menerapkan segala hal yang ada. Tidak hanya itu, masyarakat dituntut untuk percaya diri dalam melakukan segala perubahan yang ada. Seperti yang dikatakan Christopher Soto, psikolog di Colby College di Maine, dikutip *Live Science*, dimana Setiap sifat kepribadian adalah dimensi yang berkelanjutan (Alfarizi, 2019), sehingga menyebabkan adanya kesenjangan dalam menjalani perubahan tersebut. Seperti halnya dalam melakukan pekerjaan, seseorang pasti akan melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya dan melakukan apapun supaya pekerjaannya selesai tepat waktu dan tetap mendapatkan hasil yang diinginkan. Sebagaimana dapat dikatakan bahwa peranan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan karena berdampak pada keberhasilan sebuah organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia berperan menentukan arah dan kemajuan sebuah organisasi (Rohida, 2018).

Work engagement merupakan faktor yang memainkan peran penting dalam upaya peningkatan daya saing. Karyawan yang terikat secara mendalam peduli dengan apa yang dilakukannya dan berkomitmen untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaannya. Keyakinan karyawan terhadap kemampuannya untuk dapat melakukan yang terbaik akan membuat karyawan semakin terikat dengan perusahaan (Ardi et al. 2017). Karyawan yang memiliki sikap *work engagement* yang tinggi akan benar-benar peduli pekerjaan yang dilakukannya. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki sikap *work engagement* yang proaktif dan memiliki kesadaran yang tinggi untuk bekerja, sehingga perusahaan akan mampu untuk bertahan dalam menghadapi persaingan di masa depan.

Work engagement yang baik jika diterapkan dengan sikap *self-efficacy* merupakan paduan yang sangat cocok untuk seorang karyawan ideal. Karena dengan memiliki sifat tersebut karyawan akan merasa ingin menyelesaikan pekerjaannya dan mendapatkan tugas baru. *Self-efficacy* merupakan keyakinan yang terjadi karena adanya rasa percaya diri dalam melaksanakan suatu tugas untuk mencapai sebuah kesuksesan. *Self-efficacy* sangat penting bagi karyawan karena dengan meningkatkan kemampuan mereka sendiri dalam menjalankan tugasnya agar perusahaan dapat berjalan dengan optimal. Oleh karena itu, *self-efficacy* diperlukan untuk membuat karyawan dapat bekerja dengan baik dan menunjukkan sisi kinerja terbaiknya (Winadi Prasetyoning Tyas et al., 2020) .

Locus of control merupakan salah satu tipe kepribadian yang sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan. Jika seseorang bisa mengontrol dirinya saat sedang mengalami masalah, pekerjaan yang sedang dia kerjakan tidak akan mempengaruhinya. Sebagaimana dijelaskan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor individual, antara lain berupa karakteristik psikologis yaitu *locus of control*. *Locus of control* merupakan ciri/sifat pribadi seseorang yang menunjukkan apakah orang menghubungkan pertanggungjawaban terhadap kegagalan atau kesuksesan mereka pada faktor-faktor internal atau faktor-faktor eksternal dirinya (Rofiana & Rizal, 2015).

Inovasi dapat membuat perbedaan besar bagi organisasi dalam konteks bisnis yang sangat kompetitif dan terus berubah hingga saat ini. Cara terbaik bagi mereka untuk mempertahankan adalah menanamkan perilaku inovatif ke dalam diri seorang karyawan

terhadap budaya yang ada, dengan berfokus kepada *work engagement* (Venkoba, 2016). Dengan memiliki perilaku inovatif, seorang karyawan akan merasa percaya diri terhadap kualitas diri yang mereka punya. Namun tidak semua karyawan berani melakukan hal seperti itu, terlebih lagi kurangnya support dari atasan, sehingga membuat karyawan hanya bisa menyimpan ide yang mereka punya.

KAJIAN TEORITIS

Work Engagement

Pendapat Brad Shuck et al. (2011) mendefinisikan *work engagement* sebagai "karyawan individu" kognitif, emosional dan perilaku yang diarahkan pada hasil organisasi yang diinginkan. Karyawan yang terlibat menunjukkan perhatian dan penyerapan mental dalam pekerjaan mereka (Paramanandam & Sangeetha, 2015). Menurut Gallup (2013) *work engagement* adalah ikatan kerja yang melibatkan karyawan secara penuh dan mau benar-benar terikat dalam suatu organisasi. Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, atau secara emosi terlibat, karena dalam *employee engagement* dua hal tersebut secara penuh dilibatkan untuk membentuk hubungan yang penuh arti (Ardi et al. 2017). Menurut Bakker dalam Lewinci & H.Mustamu (2016) menjelaskan indikator dalam *work engagement* ada 3, yaitu: *aspek vigour* (semangat), *aspek dedication* (dedikasi), dan *aspek absorption* (penghayatan).

Self-efficacy

Bandura mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan berusaha untuk menilai tingkatan dan kekuatan di seluruh kegiatan dan konteks. Sebelumnya Wood dan Bandura menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kinerja yang sudah ditetapkan. Tinggi rendahnya *self-efficacy* seseorang dalam melaksanakan tugas sangat bervariasi tergantung dengan beberapa faktor yang ada diantaranya jenis kelamin, usia, pengalaman dan tingkat Pendidikan (Rofiana & Rizal, 2015). Menurut Bandura dalam Ardi et al. (2017) mengemukakan bahwa *self-efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu : tingkat (*level*), keluasan (*generality*), dan kekuatan (*strength*).

Locus of Control

Rotter pertama kali menggunakan istilah *internal locus of control* dan *external locus of control*. *Locus of control* didefinisikan sebagai harapan umum bahwa penghargaan atau hasil dalam hidup adalah dikendalikan baik oleh tindakan sendiri (*locus internal*) atau oleh kekuatan lain (*locus eksternal*). Berdasarkan Orang Rotter memiliki tingkat internalitas dan eksternalitas yang berbeda. Seorang individu dengan *locus internal control* percaya bahwa penghargaan yang dia terima adalah hasil dari perilakunya sendiri dan yakin bahwa dia dapat mengendalikan hidupnya. Individu dengan *locus of control eksternal* hanyalah di depan (Paramanandam & Sangeetha, 2015). Menurut Crider dalam Amalini et al. (2016) *locus of control* dapat di lihat dari beberapa indikator, yaitu : suka bekerja keras, selalu berusaha untuk menemukan

pemecahan masalah, memiliki inisiatif yang tinggi, dan lebih mudah dipengaruhi serta tergantung pada petunjuk orang lain.

Perilaku Inovatif

Menurut Jong & Hartog (2019) perilaku inovatif adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam suatu pekerjaan. Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original yang digunakan sebagai hasil kerja dari sebuah ide yang berpotensi dan diterapkan kedalam praktek kerja (Birdi et al., 2016). Hal ini dapat dipresentasikan sebagai sebuah disiplin, pembelajaran, dan dipraktikkan. Perilaku inovatif merupakan eksploitasi yang berhasil dari suatu gagasan baru (*the successful exploitation of a new idea*), atau dengan kata lain merupakan mobilisasi pengetahuan, keterampilan teknologis dan pengalaman untuk menciptakan produk, proses dan jasa baru (Widianti, 2016). Menurut Jong & Hartog (2019) mengatakan ada empat dimensi untuk pengukuran perilaku inovatif di tempat kerja yaitu : *opportunity exploration*, *idea generation*, *championing*, dan *application*.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian, penelitian ini mengkaji hubungan kausal antara variabel locus of control, perilaku inovatif, self-efficacy dan work engagement. Data kuantitatif dikumpulkan dari 242 responden menjadi 150 orang dengan penentuan jumlah sampel menggunakan perhitungan Rumus Slovin yang bekerja di PT Garuda Maintenance Facility Aeor Asia Cengkareng. Untuk menguji hubungan antar variabel dan mengukur pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya diolah dengan menggunakan SPSS dan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan Path Analysis. Hubungan antar variabel tersebut merupakan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam penelitian ini variabel eksogen adalah Locus of Control dan Perilaku Inovatif, variabel endogen dependen adalah Work Engagement, dan variabel mediasi adalah Self Efficacy.

Data tentang Locus of Control, Perilaku Inovatif, Work Engagement, dan Self-efficacy dikumpulkan dengan menggunakan instrumen pengukuran yang dikembangkan dari studi teoritis. Locus of Control diukur dengan menggunakan 4 indikator yang terdiri dari suka bekerja keras, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, memiliki inisiatif yang tinggi, dan lebih mudah dipengaruhi serta tergantung pada petunjuk orang lain. Perilaku Inovatif diukur dengan menggunakan 4 indikator yaitu *opportunity exploration*, *idea generation*, *championing*, dan *application*. Work engagement diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu vigour, dedication, dan absorption. Self efficacy diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu level, strength, dan generality. Data primer menggunakan data skala likert yang terdiri dari empat penilaian yang sesuai dengan isi pernyataan. Uji validitas yang dilakukan adalah uji *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* yang terdiri dari *outer loading* dengan syarat valid jika signifikan $> 0,6$ (Ghozali & Latan, 2015) dan *Commonality/ Average Variance Ectraced (AVE)* $> 0,5$ (Hair et al., 2017). Sedangkan uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, dengan standar reliable jika nilai cronbach

alpha > 0,6 (Khoiruman & Purba, 2020) dan *Composite Reliability* > 0,6 atau 0,6 – 0,7 dapat diterima untuk penelitian *explanatory*. Pengujian *structural (Inner model)* menggunakan (*R-square, Path analysis, indirect effect, dan significane two tail*). Pedoman pengujian *R-square* yaitu 0,67 menunjukkan model kuat 0,33 moderat, dan 0,19 lemah. Pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dilakukan dengan prosedur *bootstrap* dimana digunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *resample* ulang. Signifikan berpedoman pada *t-value* sebesar 1,96 pada tingkat kepercayaan 95% (Ghozali & Latan, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di PT Garuda Maintenance Facility Aero Asia dalam divisi *engineering services* yang terdiri dari 242. Sampel dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan teknik *purposive sampling* dimana dengan penentuan sampel menggunakan metode slovin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengumpulan data, responden penelitian dikategorikan ke dalam jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, dan masa kerja. Hasil analisis responden dirangkum dalam tabel berikut :

Table 1 : Responden Profile

Respondent Identities	Category	Total	Percentase
Gender	Male	98	65%
	Female	52	35%
Age	20 – 27 years old	119	79%
	28 – 35 years old	21	14%
	36 – 43 years old	5	3%
	> 44 years old	5	3%
Educational Background	Senior High School	8	5%
	Diploma	5	3%
	Bachelor	125	83%
	Postgraduate	12	8%
Length of Employment	1 – 4 years	96	64%
	5 – 8 years	41	27%
	> 9 years	13	9%

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, berusia 20 – 27 tahun, Latar Belakang Pendidikan Sarjana dengan masa kerja 1 - 4 tahun.

Hasil *outer model* bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Tahap analisis pada *outer model* diukur menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Tabel 2: Hasil Uji Average Variance Extraced (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Locus of Control	0,948	0,949	0,957	0,734
Perilaku Inovatif	0,904	0,909	0,926	0,676
Self-efficacy	0,810	0,814	0,868	0,568
Work Engagement	0,874	0,881	0,909	0,666

Sumber : Data diolah peneliti, 2022.

Pada pengujian validitas dengan menggunakan uji *convergent validity* dan *discriminant validity* terhadap variabel *locus of control*, perilaku inovatif, *self-efficacy* dan *work engagement* menunjukkan bahwa dari 28 pernyataan yang tidak valid ada 4 pernyataan sedangkan 24 pernyataan lainnya dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikan > 0.6 . Selanjutnya untuk mengukur konsistensi alat ukur yang digunakan. Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (>0.6). Dari pengujian yang telah dilakukan, mendapatkan hasil uji reliabilitas dari semua pernyataan dalam penelitian ini adalah adalah pada variabel *locus of control* sebesar 0.948. Pada variabel perilaku inovatif sebesar 0.904. Pada variabel *self-efficacy* sebesar 0.810. Pada variabel *work engagement* sebesar 0.874. Maka berdasarkan pengambilan keputusan karena keseluruhan variabel memperoleh nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 , maka keseluruhan variabel dari penelitian ini ialah reliabel.

Pengukuran *inner model* dimaksudkan untuk melihat kecocokan model serta mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung. Untuk mendapatkan hasil analisis *inner model*, model penelitian perlu dilakukan *bootstrapping*. Analisis *inner model* menggunakan *R-square*, *path coefficient*, dan *indirect effect*.

Tabel 3 : R-Square

	R Square Adjusted
Self-efficacy	0,728
Work Engagement	0,783

Sumber : Data diolah peneliti, 2022.

R-Square menunjukkan seberapa besar variabel endogen dipengaruhi oleh variabel eksogen. Bahwa nilai *R-Square* variabel *self-efficacy* sebesar 0.728 yang artinya variabel *Locus of Control* dan Perilaku Inovatif mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel *Self-efficacy* sebesar 72.8% sedangkan 27.2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Sedangkan nilai *R-Square* variabel *Work Engagement* sebesar 0.783 yang artinya variabel *Locus of Control*, Perilaku Inovatif dan variabel *Self-efficacy* mampu mempengaruhi variabel *Work Engagement* sebesar 78.3% sedangkan 21.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Tabel 4 : Path Coefficient

	<i>T Statistics</i> (<i>O/STDEV</i>)	<i>P Values</i>
Locus of Control -> Work Engagement	9,937	0,000
Perilaku Inovatif -> Work Engagement	1,976	0,049
Self-efficacy -> Work Engagement	4,422	0,000
Locus of Control -> Self-efficacy	5,597	0,000
Perilaku Inovatif -> Self-efficacy	4,432	0,000

Sumber : Data diolah peneliti, 2022.

Menurut Ghazali & Latan (2015) ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat dideteksi dengan menggunakan perbandingan antara *t-statistics* dengan *t-table*. Jika nilai *t-statistics* lebih tinggi dibanding dengan nilai *t-table*, maka dapat diartikan bahwa hipotesis terdukung. Adapun untuk nilai *t-table* >1.96 pada tingkat keyakinan 95%.

Pada *locus of control* terhadap *work engagement* diperoleh nilai *t-statistics* 9.937 dan nilai *p-value* 0.000. Karena nilai *t-statistics* >1.96 dan *p-value* <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara *locus of control* dan *work engagement*. Artinya, setiap variabel *locus of control* mengalami kenaikan, maka *work engagement* juga akan mengalami kenaikan.

Pada perilaku inovatif terhadap *work engagement* diperoleh nilai *t-statistics* 1.976 dan nilai *p-value* 0.049. Karena nilai *t-statistics* >1.96 dan *p-value* <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara perilaku inovatif dan *work engagement*. Artinya, setiap variabel perilaku inovatif mengalami kenaikan, maka *work engagement* juga akan mengalami kenaikan.

Pada *self-efficacy* terhadap *work engagement* diperoleh nilai *t-statistics* 4.422 dan nilai *p-value* 0.000. Karena nilai *t-statistics* >1.96 dan *p-value* <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara *self-efficacy* dan *work engagement*. Artinya, setiap variabel *self-efficacy* mengalami kenaikan, maka *work engagement* juga akan mengalami kenaikan.

Pada *locus of control* terhadap *self-efficacy* diperoleh nilai *t-statistics* 5.597 dan nilai *p-value* 0.000. Karena nilai *t-statistics* >1.96 dan *p-value* <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara *locus of control* dan *self-efficacy*. Artinya, setiap variabel *locus of control* mengalami kenaikan, maka *self-efficacy* juga akan mengalami kenaikan.

Pada perilaku inovatif terhadap *self-efficacy* diperoleh nilai *t-statistics* 4.432 dan nilai *p-value* 0.000. Karena nilai *t-statistics* >1.96 dan *p-value* <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara perilaku inovatif dan *self-efficacy*. Artinya, setiap variabel perilaku inovatif mengalami kenaikan, maka *self-efficacy* juga akan mengalami kenaikan.

Tabel 5 : Hasil Nilai Indirect Effect

	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Locus of Control -> Self- efficacy -> Work Engagement	3,544	0,000
Perilaku Inovatif -> Self- efficacy -> Work Engagement	2,892	0,004

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2022

Nilai *indirect effect* pada variabel *locus of control* melalui *self-efficacy* terhadap *work engagement* diperoleh nilai *t-statistics* sebesar 3.544 dan *p-value* 0.000. Karena nilai *t-statistics* >1.96 dan *p-value* <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung yang signifikan antara *locus of control* melalui *self-efficacy* terhadap *work engagement*.

Selanjutnya nilai *indirect effect* pada variabel perilaku inovatif melalui *self-efficacy* terhadap *work engagement* diperoleh nilai *t-statistics* sebesar 2.892 dan *p-value* 0.004. Karena nilai *t-statistics* >1.96 dan *p-value* <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung yang signifikan antara perilaku inovatif melalui *self-efficacy* terhadap *work engagement*.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa variabel *locus of control* dan perilaku inovatif memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap *work engagement*. Terdapat pula peran mediasi yaitu *self-efficacy* untuk menggambarkan variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *locus of control* yang dimiliki karyawan, dan sikap perilaku inovatif yang dimiliki akan membentuk sikap *self-efficacy* seorang karyawan, sehingga akan membuat *work engagement* semakin baik.

Dalam penelitian ini masih memiliki limitasi atau keterbatasan yang harus terus diperbaiki di masa mendatang diantaranya, yang pertama penelitian ini masih terbatas pada satu objek yaitu karyawan pada divisi *engineering service* sehingga belum tentu dapat menggambarkan faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* pada objek yang berbeda. Yang kedua ialah faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* dalam penelitian ini hanya terbatas pada *locus of control*, perilaku inovatif serta melalui *self-efficacy*. Yang ketiga ialah adanya keterbatasan responden, dimana hanya terbatas pada karyawan sebanyak 150 orang, kedepannya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan banyak responden.

Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu peneliti dapat meneliti secara keseluruhan variabel-variabel yang mempengaruhi *work engagement* seperti lingkungan kerja, *teamwork*, kepemimpinan, dan pelatihan. Selain itu, untuk peneliti selanjutnya peneliti dapat memperluas populasi penelitian yang mencakup area yang lebih luas.

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi manajerial yang penting untuk meningkatkan *work engagement* PT Garuda Maintenance Facility Aero Asia Cengkareng. Yang pertama disarankan PT Garuda Maintenance Facility Aero Asia Cengkareng terhadap perilaku inovatif agar dapat memperbaiki sikap perjuangan dalam menyampaikan ide dengan

memiliki rasa percaya diri pada saat diskusi bersama rekan kerja, sehingga akan terjadinya interaksi antar karyawan dan mempertahankan sikap pengaplikasian ide yang dimiliki dengan menciptakan ide secara rutin dan berani dalam menerapkan ide baru kedalam proses pekerjaan. Hal ini disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan perilaku inovatif dalam karyawan sehingga akan merasakan *work engagement* yang baik. Kemudian terhadap *self-efficacy* agar mengevaluasi tingkat kesulitan dalam melakukan pekerjaan dengan selalu berusaha untuk terus melakukan pekerjaan yang sedang dikerjakan. Serta terus mempertahankan keluasan dengan keyakinan bahwa dari sudut profesionalisme bahwa pekerjaan yang dikerjakan dapat memuaskan diri sendiri. Hal ini disarankan agar perusahaan dapat terus meningkatkan *self-efficacy* sehingga karyawan akan merasakan *work engagement*. Selanjutnya terhadap *locus of control* dapat mengurangi rasa terpengaruh oleh orang lain yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya dengan mempertahankan kerja keras yang dilakukan karyawan, sehingga karyawan dalam PT Garuda Maintenance Facility Aero Asia Cengkareng akan mendapatkan jabatan yang diinginkan. Hal ini disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan *locus of control* sehingga akan merasakan *work engagement* yang tinggi pada perusahaan.

REFERENCES

- Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Performance*, 26(2), 66–76. <https://doi.org/10.20884/1.jp.2019.26.2.1621>
- Alfarizi, M. K. (2019). *Kenapa Kepribadian Manusia Berbeda dan Bisa Berubah? Ini Jawabnya* - Tekno Tempo.co. Tekno.Tekmpo.Com. <https://tekno.tempo.co/read/1284740/kenapa-kepribadian-manusia-berbeda-dan-bisa-berubah-ini-jawabnya/full&view=ok>
- Amalini, H. F., Musadieg, M. Al, & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(1), 68–77.
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2017). Pengaruh Self-efficacy Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 52(1). <https://media.neliti.com/media/publications/202050-pengaruh-self-efficacy-terhadap-employee.pdf>
- Ashagi, M. M., & Beheshtifar, M. (2015). The Relationship between Locus of Control (Internal - External) and Self-Efficacy Beliefs of Yazd University of Medical Sciences. *International Journal of Engineering and Applied Sciences*, 2(September). https://www.researchgate.net/publication/282182805_The_Relationship_between_Locus_of_Control_Internal_-_External_and_Self-Efficacy_Beliefs_of_Yazd_University_of_Medical_Sciences

- Auna, M. S. S. (2020). Locus of Control and Self-Efficacy on Entrepreneurial Intentions in the Digital Age. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 395(Acpch 2019), 289–292. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.061>
- Bhatnagar, J. (2012). Management of innovation: role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context. *International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 928–951. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.651313>
- Birdi, K., Leach, D., & Magadley, W. (2016). The Relationship of Individual Capabilities and Environmental Support with Different Facets of Designers' Innovative Behavior. *Journal of Product Innovation Management*, 33(1), 19–35. <https://doi.org/10.1111/jpim.12250>
- Brad Shuck, M., Rocco, T. S., & Albornoz, C. A. (2011). Exploring employee engagement from the employee perspective: Implications for HRD. *Journal of European Industrial Training*, 35(4), 300–325. <https://doi.org/10.1108/03090591111128306>
- Gallup. (2013). *State of the Global Workplace*.
- Getz, I., & Robinson, A. G. (2012). Innovate or die: Is that a fact? *Creativity and Innovation Management*, 12(3), 130–136. <https://doi.org/10.1111/1467-8691.00276>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Rahayu Mardikaningsih. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 156–169.
- Hair, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. (2017). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Helmy, I., & Pratam, M. P. (2018). Pengaruh Proactive Personality dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Creative Self-efficacy. *Jurnal Pro Bisnis*, 11(2), 14–21. <https://ejournal.amikompurwokerto.ac.id/index.php/probisnis/article/view/697>
- Huhtala, H., & Parzefall, M. R. (2018). A review of employee well-being and innovativeness: An opportunity for a mutual benefit. *Creativity and Innovation Management*, 16(3), 299–306. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00442.x>
- Jong, J. De, & Hartog, D. Den. (2019). *Innovative Work Behaviour: Measurement and Validation*. December 2008. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Khoiruman, M., & Purba, S. D. A. (2020). Pengaruh Green Product, Green Price, dan Green Advertising Terhadap Keputusan Pembelian Produk Essential Oil di Rumah Atsiri Indonesia. 7(1), 46–54.

- Kim, N. R., & Lee, K. H. (2018). The Effect of Internal Locus of Control on Career Adaptability: The Mediating Role of Career Decision-Making Self-Efficacy and Occupational Engagement. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 2–15. <https://doi.org/10.1002/joec.12069>
- Kusuma, A., Purwanto, H., & Utama, P. (2021). Pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai moderasi The effect of inovation toward working performance with self efficacy as mediator. 23(2), 302–309. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMMEKONOMI%0APengaruh>
- Laat, F. de. (2016). *The effect of work locus of control on the relationship between inclusive leadership and work engagement*.
- Lewinci, P. G., & H.Mustamu, R. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *AGORA*, 4(2), 1–7.
- Myers, J. A. (2014). Employee locus of control and engagement in nonprofit organizations. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 76(3-A(E)). <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psych&AN=2015-99170-082&lang=de&site=ehost-live>
- Ningrum, C. Y. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kesuksesan Karir Melalui Self-Efficacy Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v16i1.635>
- Ningrum, W. R., & Abdullah, S. M. (2021). Tinjauan Literatur: Perilaku Inovatif Pada Guru. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Psikologi UMBY*, 201–214.
- Noviasari, D., MM, A. T. H. S., & MM, A. S. M. (2018). Analisis Pengaruh Kualitas Pembelajaran Kewirausahaan, Kreativitas Inovasi, dan Modal Sosial Terhadap Minat Wirausaha Dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Siswa SMK N 3 Semarang). *Journal of Management*, 4. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/999>
- Paramanandam, P., & Sangeetha, K. (2015). Locus of Control and Employee Engagement Among the Employees of Automobile Industry. *GBAMS- Vidushi*, 6(01–02), 77–85. <https://doi.org/10.26829/vidushi.v6i01-02.9725>
- Rofiana, L., & Rizal, A. (2015). Analisis Pengaruh Locus of Control dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Self Efficacy sebagai Mediasi. *Jurnal Telaah Manajemen*, 11(1), 145–157.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187>
- Tims, M., & Akkermans, J. (2017). Core self-evaluations and work engagement: Testing a perception, action, and development path. *PLoS ONE*, 12(8), 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0182745>

- Tyas, A. A. W. P., Nurhasanah, N., Sugiharto, A., & Santoso, A. B. (2021). the Influence of the Work Environment on Work Attachment Through Self Efficacy in the Balitbang of the Indonesian Ministry of Law and Human Rights. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(1), 1136–1144. <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.06.130>
- Venkoba, R. (2016). Innovation Through Employee Engagement. *Asia Pacific Journal of Advanced Business and Social Studies*, 2(2), 337–345. www.apiar.org.au
- Widianti, D. (2016). Pengaruh Dimensi Strategi Inovasi Dan Pengungkapan Sustainability Report Terhadap Nilai Suatu Perusahaan Dengan Menggunakan Metode Tobin's Q. 26–69. *Repository*, 26–69.
- Winadi Prasetyoning Tyas, A. A., Tippe, S., & Sutanto, S. (2020). How Employee Competency and Self Efficacy Affect Employee Work Engagement in Human Resource Development Agency (BPSDM) Ministry of Law and Human Rights Republic of Indonesia. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 4(2), 125–140. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.04.02.11>