

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 27 No. 4 (2026): October
DOI: 10.21070/ijins.v27i4.2282

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

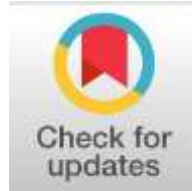
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Intrinsic And Extrinsic Motivation Drives Madrasah Teacher Work Innovation

Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Mendorong Inovasi Kerja Guru Madrasah

Renny Yuliarti, rennyyulia88@gmail.com (*)

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Merangin, Indonesia

Mardalena Mardalena, mardalena17@gmail.com

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Merangin, Indonesia

Sarinah Sarinah, sarinahrina584@gmail.com

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Merangin, Indonesia

Yusrizal Yusrizal, jgholed@gmail.com

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Merangin, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Digital era educational changes necessitate educators to adapt and demonstrate creative behavior to support pedagogical quality. **Specific Background** Self-determination theory posits that internal desires and external rewards determine how much energy professionals invest in generating creative ideas. **Knowledge Gap** While educational creativity is widely explored, testing internal and external drivers simultaneously as direct predictors within state Islamic schools remains limited. **Aims** This study investigates the partial and simultaneous predictive value of internal and external motivation on educators' innovative work behavior at MTs Negeri 1 Merangin Regency. **Results** Multiple linear regression analysis of simulated survey data reveals that internal drive ($\beta = 0.457$; $p < 0.001$) and external rewards ($\beta = 0.377$; $p = 0.002$) significantly predict creative actions. Concurrently, these variables account for 49.7% of the behavioral variance ($F = 22.245$; $p < 0.001$), with internal factors exhibiting stronger predictive strength. **Novelty** This research provides a comprehensive motivational framework by evaluating the combined contribution of self-determination and organizational support toward educational creativity in a religious school setting. **Implications** School management must cultivate a professional environment prioritizing autonomy and competence development alongside targeted external recognition to foster sustainable pedagogical creativity.

Highlights

- Internal drive strongly forecasts pedagogical creativity and idea implementation among educators.
- External recognition and professional development opportunities significantly support educational advancements.
- Combined internal desires and organizational rewards account for nearly half of the behavioral variance.

Keywords

Intrinsic Motivation; Extrinsic Motivation; Innovative Work Behavior; Educational Innovation; Self-Determination Theory

Published date: 2026-08-23

PENDAHULUAN

Perubahan pendidikan pada era digital menempatkan guru sebagai salah satu aktor utama dalam keberhasilan inovasi pendidikan. Guru tidak lagi cukup hanya menyampaikan materi pembelajaran sesuai dengan kurikulum, tetapi diharapkan mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, karakteristik peserta didik, perubahan metode pembelajaran, dan tuntutan kompetensi masa depan. Kondisi tersebut menyebabkan perilaku inovatif guru menjadi semakin penting dalam mendukung peningkatan kualitas pembelajaran dan organisasi sekolah.

Perilaku inovatif pada tingkat individu dikenal sebagai Innovative Work Behavior (IWB). De Jong dan Den Hartog (2010) menjelaskan IWB sebagai perilaku individu yang diarahkan pada eksplorasi peluang serta pengembangan, promosi, dan penerapan ide baru yang bermanfaat bagi pekerjaan atau organisasi [1]. Pengukuran IWB mencakup proses eksplorasi ide, penciptaan ide, memperjuangkan ide, dan implementasi ide. Dalam bidang pendidikan, Lambriex-Schmitz et al. (2020) mengembangkan konsep tersebut lebih lanjut dengan memasukkan aspek keberlanjutan inovasi sehingga perilaku inovatif tidak berhenti pada penciptaan ide, tetapi juga pada penerapan dan pemeliharaan inovasi dalam praktik pendidikan [2].

Perilaku inovatif guru memiliki posisi penting karena inovasi pendidikan pada akhirnya harus diwujudkan melalui tindakan individual guru di lingkungan sekolah dan kelas. Penelitian terhadap tenaga pendidik menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, paparan terhadap inovasi, serta dukungan manajemen berhubungan dengan tingginya perilaku kerja inovatif. Hosseini dan Rastegar Haghighi Shirazi (2021) juga menjelaskan bahwa organisasi pembelajar dan work engagement merupakan prediktor positif perilaku kerja inovatif guru [3].

Salah satu faktor individual yang sangat relevan dalam menjelaskan munculnya IWB adalah motivasi. Motivasi menentukan seberapa besar seseorang bersedia menginvestasikan energi, perhatian, ketekunan, dan kreativitasnya dalam melaksanakan pekerjaan. Self-Determination Theory menjelaskan bahwa perilaku manusia dapat digerakkan oleh motivasi intrinsik maupun berbagai bentuk motivasi ekstrinsik. Ryan dan Deci (2020) menegaskan bahwa motivasi intrinsik berkaitan dengan aktivitas yang dilakukan karena adanya ketertarikan dan kepuasan yang melekat pada aktivitas tersebut, sementara motivasi ekstrinsik berkaitan dengan perilaku yang dilakukan untuk memperoleh hasil yang dapat dipisahkan dari aktivitas itu sendiri [4].

Dalam konteks profesi guru, motivasi intrinsik dapat tercermin dari rasa senang mengajar, keinginan meningkatkan kompetensi, kepuasan ketika peserta didik mengalami perkembangan, ketertarikan mencoba metode pembelajaran baru, serta dorongan untuk menghasilkan pembelajaran yang lebih baik. Guru dengan motivasi intrinsik tinggi cenderung melakukan pekerjaannya bukan hanya sebagai kewajiban administratif, tetapi juga sebagai aktivitas profesional yang mempunyai nilai dan makna bagi dirinya.

Hubungan motivasi intrinsik dengan perilaku inovatif guru memperoleh dukungan empiris. Klaeijssen, Vermeulen, dan Martens (2018), melalui penelitian terhadap guru pendidikan dasar, menengah, dan vokasi, menunjukkan pentingnya kebutuhan psikologis, motivasi intrinsik, dan efikasi dalam menjelaskan perilaku inovatif guru [5]. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa ketertarikan serta kepuasan terhadap pekerjaan dapat meningkatkan kecenderungan seseorang menghasilkan dan mengimplementasikan ide baru.

Di samping faktor intrinsik, perilaku guru juga dapat dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik dapat muncul melalui penghargaan, pengakuan terhadap prestasi, kesempatan promosi, insentif, dukungan kepala madrasah, keamanan kerja, kesempatan mengikuti pelatihan, maupun penghargaan sosial yang diterima guru. Dalam lingkungan organisasi, penghargaan eksternal yang diberikan dengan tepat dapat memberikan informasi mengenai kompetensi dan pengakuan terhadap kontribusi individu.

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik tidak harus dipandang sebagai faktor yang saling meniadakan. Dalam lingkungan kerja sekolah, keduanya dapat saling melengkapi apabila penghargaan dan kebijakan organisasi dirancang untuk mendukung kompetensi dan otonomi profesional guru. Perpaduan dorongan personal dan dukungan organisasi berpotensi memperkuat keberanian guru untuk menghasilkan serta menerapkan inovasi.

Penelitian tentang IWB guru terus berkembang. Aryani, Widodo, dan Susila (2024) menunjukkan bahwa kecerdasan sosial, kreativitas, dan teaching self-efficacy berhubungan dengan IWB guru, komitmen afektif, dan Innovative Work Behavior pada guru di Indonesia [6]. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa perilaku inovatif guru merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi berbagai kondisi psikologis dan organisasional.

Meskipun kajian mengenai IWB guru terus berkembang, penelitian yang secara khusus menguji motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebagai prediktor langsung dan simultan IWB guru masih perlu diperkuat, terutama dalam konteks madrasah negeri. Kebaruan penelitian ini tidak hanya terletak pada lokasi penelitian, tetapi pada pengujian dua sumber motivasi secara bersamaan untuk melihat kontribusi masing-masing dan kontribusi simultannya terhadap IWB. Pendekatan ini memberikan perspektif yang lebih komprehensif mengenai bagaimana dorongan internal guru dan dukungan atau imbalan eksternal dapat mendorong eksplorasi, penciptaan, promosi, dan penerapan inovasi. Konteks MTs Negeri 1 Kabupaten Merangin juga memberikan karakteristik tersendiri karena guru menghadapi tuntutan pendidikan umum, keagamaan, administrasi, profesionalisme, dan adaptasi terhadap teknologi pendidikan [7].

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, serta keduanya secara simultan terhadap Innovative Work Behavior (IWB) guru di MTs Negeri 1 Kabupaten Merangin.

Hipotesis Penelitian

H1: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior guru.

H2: Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior guru.

H3: Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior guru.

METODE

A. Desain Penelitian

Penelitian dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan desain penelitian eksplanatori. Pendekatan tersebut digunakan karena penelitian bertujuan menjelaskan hubungan statistik antara motivasi intrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2), dan Innovative Work Behavior (Y).

Model penelitian: Motivasi Intrinsik (X_1) → Innovative Work Behavior (Y) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2) → Innovative Work Behavior (Y).

B. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian sesungguhnya adalah seluruh guru yang aktif mengajar di MTs Negeri 1 Kabupaten Merangin pada periode penelitian. Jumlah guru aktual harus ditetapkan berdasarkan data resmi madrasah. Untuk menunjukkan bentuk analisis dalam draf artikel ini digunakan 48 observasi sintetis/simulasi. Apabila jumlah guru aktual relatif kecil, teknik yang direkomendasikan adalah total sampling atau sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden [8].

C. Variabel dan Indikator Penelitian

Motivasi intrinsik (X_1) merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri guru untuk melaksanakan pekerjaan karena pekerjaan tersebut dinilai menarik, bermakna, memberikan kepuasan, dan memungkinkan pengembangan kompetensi. Indikator meliputi: (1) kesenangan dan ketertarikan terhadap pekerjaan; (2) kepuasan dalam melaksanakan tugas; (3) dorongan meningkatkan kompetensi; (4) kebutuhan mencapai keberhasilan; (5) kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan; (6) keinginan memperoleh pengalaman baru; (7) makna pekerjaan bagi diri sendiri; dan (8) keinginan memberikan hasil terbaik.

Motivasi ekstrinsik (X_2) merupakan dorongan kerja yang dipengaruhi faktor luar, seperti insentif, pengakuan, kompensasi, peluang karier, dukungan pimpinan, pelatihan, kondisi kerja, dan apresiasi profesional.

Innovative Work Behavior (Y) merujuk pada perilaku guru dalam mengidentifikasi, menciptakan, mengembangkan, mengomunikasikan, memperoleh dukungan, menerapkan, mengevaluasi, serta mempertahankan atau menyebarluaskan ide inovatif dalam pembelajaran.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen menggunakan angket tertutup dengan skala Likert lima tingkat. Total instrumen terdiri dari 26 item, yaitu 8 item motivasi intrinsik, 8 item motivasi ekstrinsik, dan 10 item Innovative Work Behavior.

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

E. Teknik Analisis Data

Analisis data mencakup statistik deskriptif, validitas, reliabilitas Cronbach's Alpha, uji asumsi klasik, korelasi Pearson, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan R².

Model regresi dirumuskan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan Y sebagai IWB, X_1 motivasi intrinsik, X_2 motivasi ekstrinsik, a konstanta, b_1 - b_2 koefisien regresi, dan e error [9].

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	SD	Minimum	Maksimum	Kategori
Motivasi Intrinsik	48	3,784	0,481	2,750	4,875	Tinggi
Motivasi Ekstrinsik	48	3,685	0,610	2,375	4,875	Tinggi
Innovative Work Behavior	48	3,860	0,535	2,500	5,000	Tinggi

Nilai rata-rata motivasi intrinsik sebesar 3,784 menunjukkan bahwa secara simulatif responden memiliki dorongan internal yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi ekstrinsik memperoleh rata-rata 3,685 dan juga berada pada kategori tinggi. Sementara itu, Innovative Work Behavior memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,860.

2. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang hitung r	r tabel	Keterangan
Motivasi Intrinsik	8	0,466–0,722	0,285	Valid
Motivasi Ekstrinsik	8	0,609–0,772	0,285	Valid
Innovative Work Behavior	10	0,462–0,739	0,285	Valid

Dengan N = 48, nilai r tabel pada $\alpha = 0,05$ sekitar 0,285. Seluruh nilai korelasi item pada data simulasi berada di atas r tabel sehingga seluruh butir memenuhi kriteria validitas.

3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0,856	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	0,893	Reliabel
Innovative Work Behavior	0,903	Sangat reliabel

Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen dalam data simulasi memiliki konsistensi internal yang baik.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas residual menggunakan Shapiro-Wilk menghasilkan $W = 0,985$ dengan $p = 0,779$. Karena nilai $p > 0,05$, residual model dapat dianggap berdistribusi normal.

Nilai korelasi antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebesar 0,423 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,218. Nilai tersebut jauh di bawah 10 sehingga model tidak menunjukkan masalah multikolinearitas yang berarti.

Uji Breusch-Pagan menghasilkan nilai probabilitas sebesar 0,640. Karena $p > 0,05$, tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada model simulasi.

5. Korelasi Antarvariabel

Variabel	X ₁	X ₂	Y
Motivasi Intrinsik (X ₁)	1,000	0,423	0,617
Motivasi Ekstrinsik (X ₂)	0,423	1,000	0,570
IWB (Y)	0,617	0,570	1,000

Motivasi intrinsik mempunyai korelasi positif sebesar $r = 0,617$ dengan IWB, sedangkan motivasi ekstrinsik memiliki korelasi positif sebesar $r = 0,570$ dengan IWB.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh persamaan $Y = 0,718 + 0,508X_1 + 0,331X_2$. Koefisien motivasi intrinsik bernilai positif sebesar 0,508. Artinya, dengan variabel lainnya dianggap konstan, peningkatan satu unit skor motivasi intrinsik diasosiasikan dengan peningkatan sebesar 0,508 unit skor IWB. Koefisien motivasi ekstrinsik sebesar 0,331 juga menunjukkan hubungan positif.

Jika dilihat dari koefisien beta terstandarisasi, motivasi intrinsik ($\beta = 0,457$) memberikan kontribusi relatif lebih kuat dibandingkan motivasi ekstrinsik ($\beta = 0,377$).

7. Pengujian Hipotesis Parsial

Hasil analisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap IWB menunjukkan $t = 3,921$ dan $p < 0,001$. Karena $p < 0,05$, H1 diterima pada data simulasi. Dengan demikian, motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior.

Hasil analisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap IWB menunjukkan $t = 3,233$ dan $p = 0,002$. Karena $p < 0,05$, H2 diterima pada data simulasi. Dengan demikian, motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior.

8. Uji Simultan

Model	F	Sig.	Kesimpulan
Regresi	22,245	<0,001	Signifikan

Hasil uji F memperoleh $F = 22,245$ dengan $p < 0,001$. Artinya, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama mempunyai kemampuan prediktif yang signifikan terhadap Innovative Work Behavior. Dengan demikian, H3 diterima pada data simulasi.

9. Koefisien Determinasi

R ²	Adjusted R ²
0,497	0,475

Koefisien determinasi sebesar 0,497 menunjukkan bahwa 49,7% variasi Innovative Work Behavior pada data simulasi dapat dijelaskan oleh kombinasi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Sisanya 50,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model, seperti kepemimpinan, kreativitas, efikasi diri, budaya organisasi, iklim inovasi, dukungan organisasi, kompetensi digital, dan keterlibatan kerja.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Innovative Work Behavior Guru

Hasil simulasi menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior dengan $\beta = 0,457$ dan $p < 0,001$. Artinya, semakin kuat dorongan yang berasal dari minat, kepuasan, rasa kompeten, makna pekerjaan, dan keinginan berkembang dalam diri seorang guru, semakin tinggi kecenderungannya menunjukkan perilaku inovatif [10].

Hasil tersebut secara teoritis sejalan dengan Self-Determination Theory. Ryan dan Deci (2020) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik berkaitan dengan aktivitas yang dilakukan karena adanya ketertarikan dan kepuasan yang melekat pada aktivitas tersebut. Kondisi yang mendukung kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan dapat mendukung kualitas motivasi yang lebih tinggi.

Dalam konteks guru, motivasi intrinsik dapat membuat proses inovasi berlangsung secara lebih alami. Guru yang memiliki minat tinggi untuk mengembangkan pembelajaran akan terdorong mencari informasi baru, mencoba teknologi pembelajaran, mengembangkan media, menyesuaikan metode dengan kebutuhan peserta didik, serta mengevaluasi efektivitas pembelajarannya.

Temuan tersebut sejalan dengan Klaijnsen et al. (2018) yang menunjukkan pentingnya proses motivasional, termasuk motivasi intrinsik, dalam menjelaskan perilaku inovatif guru [5]. Motivasi intrinsik juga memiliki nilai beta lebih tinggi dibandingkan motivasi ekstrinsik dalam model simulasi ini. Hal tersebut mengindikasikan bahwa upaya peningkatan inovasi guru sebaiknya tidak hanya berfokus pada pemberian hadiah atau insentif, tetapi terutama membangun lingkungan profesional yang memungkinkan guru merasakan otonomi, tantangan, kompetensi, dan makna dalam pekerjaannya [11].

2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Innovative Work Behavior Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior dengan $\beta = 0,377$ dan $p = 0,002$. Artinya, faktor eksternal seperti penghargaan, pengakuan, dukungan pimpinan, peluang karier, kondisi kerja, dan kesempatan mengikuti pelatihan dapat menjadi faktor pendorong perilaku inovatif guru.

Guru yang merasa hasil kerja dan inovasinya mendapat apresiasi mempunyai alasan tambahan untuk mempertahankan perilaku tersebut. Pengakuan dari kepala madrasah dan rekan kerja juga dapat memberikan legitimasi terhadap ide baru sehingga guru lebih berani membawa gagasan dari tahap ide menuju tahap implementasi [12].

Pemberian motivasi ekstrinsik perlu dirancang secara tepat. Dalam perspektif Self-Determination Theory, penghargaan eksternal yang dipersepsikan terlalu mengontrol berpotensi berbeda dampaknya dari penghargaan yang bersifat informasional dan mengakui kompetensi. Dengan demikian, penghargaan terhadap inovasi guru sebaiknya bukan sekadar berbentuk insentif material, tetapi dapat berupa pengakuan profesional, kesempatan presentasi praktik baik, dukungan implementasi ide, kesempatan pelatihan, dan ruang untuk pengembangan karier [13].

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik secara Bersama-sama terhadap Innovative Work Behavior

Hasil uji simultan menghasilkan $F = 22,245$ dengan $p < 0,001$ dan R^2 sebesar 0,497. Dengan demikian, kombinasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempunyai kemampuan yang berarti dalam menjelaskan variasi Innovative Work Behavior.

Temuan ini memberikan gambaran bahwa perilaku inovatif tidak hanya bergantung kepada keinginan personal seorang guru, tetapi merupakan hasil interaksi antara faktor internal dan lingkungan kerjanya. Guru dapat memiliki minat yang tinggi terhadap inovasi, tetapi implementasi inovasi menjadi lebih sulit ketika lingkungan organisasi tidak memberikan dukungan, sumber daya, pengakuan, atau kesempatan melakukan eksperimen [14].

Sebaliknya, penghargaan eksternal yang tinggi belum tentu menghasilkan inovasi yang berkelanjutan ketika guru tidak memiliki ketertarikan, rasa memiliki, dan kepuasan terhadap aktivitas inovasi tersebut. Karena itu, madrasah memerlukan sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu menjaga keseimbangan antara penguatan motivasi dari dalam dan penciptaan lingkungan eksternal yang mendukung.

Implikasinya, kepala madrasah dapat mendorong IWB melalui strategi yang komprehensif. Guru perlu memperoleh ruang untuk mencoba gagasan baru, berbagi praktik baik, mengembangkan media dan teknologi pembelajaran, mengikuti pelatihan, melakukan kolaborasi, serta mendapatkan apresiasi terhadap inovasi yang berhasil maupun terhadap proses eksperimen yang dilakukan secara bertanggung jawab [15].

KESIMPULAN

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior dengan koefisien beta sebesar 0,457, $t = 3,921$, dan $p < 0,001$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi internal guru, seperti minat, kepuasan dalam bekerja, keinginan berkembang, dan peningkatan kompetensi, semakin tinggi kecenderungan guru untuk menghasilkan dan menerapkan ide-ide inovatif dalam pekerjaannya.

2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior dengan koefisien beta sebesar 0,377, $t = 3,233$, dan $p = 0,002$. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan, pengakuan, dukungan pimpinan, kesempatan pengembangan profesional, dan kondisi kerja yang mendukung dapat memperkuat perilaku inovatif guru.

3. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Innovative Work Behavior, ditunjukkan oleh $F = 22,245$ dengan $p < 0,001$. Temuan ini menegaskan bahwa perilaku inovatif guru perlu didukung melalui kombinasi dorongan internal dan lingkungan eksternal yang memberikan ruang, dukungan, serta penghargaan terhadap inovasi.

4. Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,497 menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara bersama-sama menjelaskan 49,7% variasi IWB dalam data simulasi, sedangkan 50,3% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model. Dengan demikian, peningkatan IWB tidak hanya bergantung pada motivasi guru, tetapi juga perlu mempertimbangkan faktor lain seperti kepemimpinan, kreativitas, efikasi diri, budaya organisasi, iklim inovasi, dukungan organisasi, kompetensi digital, dan keterlibatan kerja.

5. Motivasi intrinsik mempunyai kontribusi relatif lebih dominan dibandingkan motivasi ekstrinsik terhadap Innovative Work Behavior. Implikasinya, madrasah perlu memperkuat motivasi internal guru melalui pemberian otonomi profesional, kesempatan mengembangkan kompetensi, ruang untuk mencoba gagasan baru, dan pengakuan terhadap kontribusi guru, sekaligus tetap menyediakan penghargaan dan dukungan eksternal yang tepat.

Secara keseluruhan IWB guru dapat diperkuat melalui motivasi internal, penghargaan, serta lingkungan inovatif yang didukung pengembangan kompetensi, otonomi, apresiasi, dan dukungan pimpinan. Kedua jenis motivasi berperan terhadap IWB, dengan motivasi intrinsik memberikan pengaruh lebih kuat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada MTs Negeri 1 Kabupaten Merangin, khususnya kepala madrasah dan seluruh guru, yang telah memberikan dukungan dan kesempatan dalam pelaksanaan penelitian. Terima kasih juga disampaikan kepada semua pihak yang telah membantu sehingga penelitian dan penyusunan artikel ini dapat terlaksana dengan baik.

References

1. J. P. J. De Jong and D. N. Den Hartog, "Measuring innovative work behavior," *Creativity and Innovation Management*, vol. 19, no. 1, pp. 23–36, 2010, doi: 10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x.
2. P. Lambriex-Schmitz, M. R. Van der Klink, S. Beausaert, M. Bijker, and M. Segers, "Towards successful innovations in education: Development and validation of a multi-dimensional Innovative Work Behaviour Instrument," *Vocations and Learning*, vol. 13, no. 2, pp. 313–340, 2020, doi: 10.1007/s12186-020-09242-4.
3. S. Hosseini and Z. Rastegar Haghighi Shirazi, "Towards teacher innovative work behavior: A conceptual model," *Cogent Education*, vol. 8, no. 1, Art. no. 1869364, 2021, doi: 10.1080/2331186X.2020.1869364.
4. R. M. Ryan and E. L. Deci, "Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions," *Contemporary Educational Psychology*, vol. 61, Art. no. 101860, 2020.

2020, doi: 10.1016/j.cedpsych.2020.101860.

5. A. Klaijnsen, M. Vermeulen, and R. Martens, "Teachers' innovative behaviour: The importance of basic psychological need satisfaction, intrinsic motivation, and occupational self-efficacy," *Scandinavian Journal of Educational Research*, vol. 62, no. 5, pp. 769–782, 2018.
6. R. Aryani, W. Widodo, and S. Susila, "Model for social intelligence and teachers' innovative work behavior: Serial mediation," *Cogent Education*, vol. 11, no. 1, Art. no. 2312028, 2024, doi: 10.1080/2331186X.2024.2312028.
7. N. Anderson, K. Potočník, and J. Zhou, "Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework," *Journal of Management*, vol. 40, no. 5, pp. 1297–1333, 2014.
8. M. Gagné and E. L. Deci, "Self-determination theory and work motivation," *Journal of Organizational Behavior*, vol. 26, no. 4, pp. 331–362, 2005.
9. A. Hartl and D. Holzberger, "Identifying teachers' motivational profiles and their changes from teacher education into practice: A longitudinal study," *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, vol. 25, pp. 427–451, 2022, doi: 10.1007/s11618-022-01093-0.
10. O. Janssen, "Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 73, no. 3, pp. 287–302, 2000, doi: 10.1348/096317900167038.
11. P. Lambriex-Schmitz, M. R. Van der Klink, S. Beausaert, M. Bijker, and M. Segers, "When innovation in education works: Stimulating teachers' innovative work behaviour," *International Journal of Training and Development*, vol. 24, no. 2, pp. 118–134, 2020.
12. M. Thurlings, A. T. Evers, and M. Vermeulen, "Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: A literature review," *Review of Educational Research*, vol. 85, no. 3, pp. 430–471, 2015.
13. G. Wu, L. Zhang, X. Liu, and Y. Liang, "How school principals' motivating style stimulates teachers' job crafting: A self-determination theory approach," *Current Psychology*, vol. 42, pp. 20833–20848, 2023, doi: 10.1007/s12144-022-03147-2.
14. B. Kuvaas, "Work performance, affective commitment, and work motivation: The roles of pay administration and organizational support," *Journal of Organizational Behavior*, vol. 27, no. 3, pp. 365–385, 2006, doi: 10.1002/job.377.
15. G. Messmann and R. H. Mulder, "Development of a measurement instrument for innovative work behaviour as a dynamic and context-bound construct," *Human Resource Development International*, vol. 15, no. 1, pp. 43–59, 2012, doi: 10.1080/13678868.2011.640392.