Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id

E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November

OPEN ACCESS

https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2249

Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi *Innovative Work Behavior* Tutor biMBA AIUEO

Nurul Istiqomah [1], Rizka Ummu Khoeriyah [2], Dessy Nur Amelia [3], Vera Maya Santi [4]

[1,2,3] Program Studi Doktor Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia.
[4*] Program Studi Statistika, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia.

Corresponding Email: vmsanti@unj.ac.id [4*]

Histori Artikel:
Dikirim 11 November 2026; *Diterima dalam bentuk revisi* 15 November 2026; *Diterima* 20 November 2026; *Diterbitkan* 25 November 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STMIK Indonesia Banda Aceh.

Abstrak

Perluasan pemanfaatan kecerdasan buatan (AI) menuntut tutor pada lembaga pendidikan nonformal untuk terus memperbarui cara membimbing peserta didik. Studi ini menelaah kontribusi kesiapan AI, literasi digital, dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif (innovative work behavior/IWB) tutor biMBA AIUEO, dengan keyakinan kreatif (creative self-efficacy/CSE) sebagai variabel mediasi. Data survei potong lintang dihimpun dari 44 tutor dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif, dua persamaan regresi dalam kerangka analisis jalur, serta uji mediasi bootstrapping melalui PROCESS Macro Model 4. Dalam model simultan, dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap CSE, sedangkan kesiapan AI dan literasi digital tidak berpengaruh signifikan. Pada model IWB, CSE menjadi satu-satunya prediktor langsung yang signifikan, sementara ketiga variabel independen tidak berpengaruh langsung secara signifikan. Namun, hasil bootstrapping dengan interval kepercayaan 95% menunjukkan bahwa CSE memediasi secara signifikan hubungan kesiapan AI, literasi digital, dan dukungan organisasi terhadap IWB dengan pola indirect-only mediation. Karena melibatkan 44 tutor dari satu jaringan lembaga, temuan ini perlu digeneralisasi secara hati-hati.

Kata Kunci: AI Readiness; Literasi Digital; Dukungan Organisasi; Creative Self-Efficacy; Innovative Work Behavior.

Abstract

The expanding use of artificial intelligence (AI) requires tutors in nonformal educational institutions to continuously renew how they guide learners. This study examines the contributions of AI readiness, digital literacy, and organizational support to the innovative work behavior (IWB) of biMBA AIUEO tutors, with creative self-efficacy (CSE) as a mediating variable. Cross-sectional survey data were collected from 44 tutors and analyzed using descriptive statistics, two regression equations within a path analysis framework, and bootstrapping mediation testing via PROCESS Macro Model 4. In the simultaneous model, organizational support had a positive and significant effect on CSE, whereas AI readiness and digital literacy showed no significant effect. In the IWB model, CSE was the only significant direct predictor, while AI readiness, digital literacy, and organizational support had no significant direct effects on IWB. However, bootstrapping with a 95% confidence interval revealed that CSE significantly mediates the relationships between AI readiness, digital literacy, and organizational support and IWB, showing an indirect-only mediation pattern. Because the study involved 44 tutors from a single institutional network, its findings should be generalized with caution.

Keyword: AI Readiness; Digital Literacy; Organizational Support; Creative Self-Efficacy; Innovative Work Behavior.

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id

E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS

https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2249

1. Pendahuluan

Kemajuan teknologi digital dan kecerdasan buatan (*artificial intelligence*/AI) membuat lembaga pendidikan perlu menata ulang cara belajar berlangsung sekaligus cara pendidik dibimbing. Kebutuhan ini juga dirasakan di pendidikan anak usia dini dan jalur nonformal, tempat pendidik dituntut luwes menyesuaikan strategi dengan karakter tiap anak. Manfaat teknologi baru terasa ketika perangkat dan aplikasi diolah menjadi ide serta praktik pembelajaran yang berarti, bukan sekadar dipakai (Ng *et al*., 2023; Sianipar *et al*., 2026). Di sinilah perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*/*IWB*) memegang peran, yakni rangkaian tindakan memunculkan ide, memperjuangkannya, dan mewujudkannya dalam pekerjaan (Janssen, 2000). Tutor bimbingan anak usia dini tidak cukup menjalankan rutinitas; mereka perlu memodifikasi cara mengajar, merancang kegiatan baru, dan mencari jalan keluar ketika pembelajaran menemui kendala. Dua bekal personal yang dapat menopang perilaku ini adalah literasi digital dan kesiapan AI (*AI readiness*). Literasi digital merujuk pada kecakapan menemukan, menilai, mengolah, dan menghasilkan informasi dengan bantuan teknologi digital (Law *et al*., 2018), sementara kesiapan AI meliputi pengetahuan, keterampilan, visi, serta kepekaan etis dalam memakai AI (Karaca *et al*., 2021). Meski demikian, penguasaan teknologi tidak serta-merta berbuah inovasi. Tutor masih membutuhkan sokongan lembaga, misalnya sarana, pelatihan, apresiasi, dan keleluasaan untuk mencoba hal baru. Konsep *perceived organizational support* (POS) menjelaskan keyakinan pekerja bahwa lembaga tempatnya bekerja menghargai sumbangsihnya dan peduli pada kesejahteraannya (Eisenberger *et al*., 1986). Sokongan semacam ini berpotensi menebalkan rasa mampu tutor untuk berkreasi dan memacu mereka berkontribusi melampaui tugas rutin. Rasa mampu untuk melahirkan ide kreatif disebut *creative self-efficacy* (CSE) (Tierney & Farmer, 2002). *Social Cognitive Theory* memandang efikasi diri sebagai penentu tindakan yang dipilih seseorang, seberapa keras ia berusaha, dan seberapa lama ia bertahan (Bandura, 1997).

Dengan logika itu, CSE dapat menjadi penghubung antara kesiapan teknologi serta sokongan lingkungan dengan IWB. CSE dipilih sebagai variabel mediasi karena tiga alasan. Pertama, dalam *Social Cognitive Theory*, keyakinan efikasi merupakan penentu terdekat perilaku; sumber daya personal dan dukungan lingkungan memengaruhi tindakan terutama dengan mengubah keyakinan individu tentang apa yang sanggup ia lakukan (Bandura, 1986, 1997). Kedua, CSE bersifat khusus pada ranah kreativitas sehingga lebih dekat dengan IWB dibandingkan efikasi diri umum; konstruk ini dikembangkan untuk menjelaskan kinerja kreatif di tempat kerja (Tierney & Farmer, 2002), dan peningkatan CSE dalam diri individu berkaitan dengan peningkatan perilaku inovatifnya (Ng & Lucianetti, 2016). Ketiga, studi empiris menunjukkan bahwa CSE menjadi jalur yang menghubungkan dukungan lingkungan dengan perilaku inovatif, misalnya pada hubungan dukungan akademik dari pembimbing dengan perilaku inovatif mahasiswa pascasarjana dalam riset (Han *et al*., 2022). Karena itu, kecakapan teknologi dan dukungan lembaga diperkirakan baru mendorong inovasi setelah keduanya menumbuhkan keyakinan tutor bahwa ia mampu menghasilkan gagasan kreatif. Di sisi lain, *Social Exchange Theory* membuka kemungkinan bahwa sokongan lembaga langsung mendorong perilaku inovatif karena adanya kewajiban membalas kebaikan (Blau, 1964; Gouldner, 1960). Sejumlah studi memperlihatkan bahwa kesiapan dan literasi AI pada pendidik bersifat multidimensi. Pada calon guru, literasi AI tersusun atas pengetahuan, pemakaian, kemampuan mengenali konten buatan AI, etika, dan kreasi, dengan pengetahuan sebagai landasan bagi dimensi lain (Ayanwale *et al*., 2024). Kesiapan AI calon guru turut berkaitan dengan inovasi berbantuan AI, khususnya melalui aspek kognisi, visi, dan etika (Özüdoğru & Yildiz Durak, 2025). Dalam konteks Indonesia, kesiapan calon guru bahasa Inggris dalam memadukan AI ke dalam pengajaran ditelaah dari sisi kesadaran, manfaat yang dirasakan, hambatan, dan keluwesan (Rohmatunnisa *et al*., 2025). Studi lain memetakan kesiapan guru mengajar daring dari lima unsur, yakni gabungan literasi digital dan efikasi diri, kemampuan pedagogis, sikap, sarana, dan sokongan pimpinan (Nurhikmah *et al*., 2024). Kajian tentang literasi AI di ranah pendidikan calon guru pun masih sedikit dan belum banyak menggali pengetahuan praktis guru (Sperling *et al*., 2024), sedangkan alat ukur efikasi kompetensi AI guru baru tersedia untuk jenjang K-12 (Chiu *et al*., 2025).

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id

E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS

https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2249

Untuk IWB, studi di Indonesia umumnya berlatar karyawan bank BUMN (Kaharuddin *et al.*, 2024), pelaku UKM (Sjahruddin *et al.*, 2024), ASN (Az Zahra & Etikariena, 2024), serta pustakawan perpustakaan umum (Srirahayu *et al.*, 2024). Dari penelusuran yang penulis lakukan, belum banyak studi yang mengaitkan kesiapan AI, literasi digital, dan sokongan lembaga dengan IWB pendidik di layanan pendidikan nonformal anak usia dini. Hasil pra-survei dengan PIC Wilayah biMBA AIUEO Smile Learning Center memperlihatkan bahwa AI sudah dimanfaatkan untuk urusan administrasi, penyiapan materi, dan pembinaan tutor. Data profil responden studi ini menguatkan temuan tersebut: 95,5% dari 44 tutor menggunakan AI setidaknya sekali dalam seminggu, tetapi 88,6% belum pernah mengikuti pelatihan AI. Artinya, AI sudah hadir dalam keseharian kerja tutor, sementara pembekalan formal agar AI dimanfaatkan secara terarah dalam kegiatan bimbingan belum merata. Namun, belum ada gambaran sistematis tentang sejauh mana tutor memanfaatkan AI, apakah pelatihan dan fasilitas sudah merata, dan seberapa konsisten inovasi muncul dalam kegiatan bimbingan. Atas dasar itu, studi ini menguji sebuah model yang mengaitkan kesiapan AI, literasi digital, dan dukungan organisasi dengan IWB tutor melalui CSE. Kontribusi studi ini terletak pada tiga hal: pengujian model pada tutor aktif di lembaga nonformal anak usia dini, penggabungan faktor kecakapan teknologi dan sokongan lembaga dalam satu model, serta penempatan CSE sebagai jalur perantara. Secara khusus, studi ini menguji (a) dampak langsung kesiapan AI, literasi digital, dan dukungan organisasi terhadap CSE dan IWB, (b) dampak CSE terhadap IWB, serta (c) dampak tidak langsung ketiga faktor tersebut terhadap IWB lewat CSE.

2. Landasan Teori

Social Cognitive Theory (SCT) memandang perilaku sebagai hasil saling pengaruh antara faktor pribadi, lingkungan, dan tindakan itu sendiri (Bandura, 1986). Dalam model ini, kesiapan AI dan literasi digital diperlakukan sebagai faktor pribadi, dukungan organisasi sebagai faktor lingkungan, CSE sebagai keyakinan diri, dan IWB sebagai perilaku yang dihasilkan. Efikasi diri berperan sentral karena orang cenderung menentukan tindakan dan menjaga kegigihannya berdasarkan penilaian terhadap kemampuannya sendiri (Bandura, 1997). Adapun *Social Exchange Theory* (SET) berpijak pada prinsip resiprositas dalam relasi sosial (Blau, 1964; Gouldner, 1960). Tutor yang merasa sumbangsih dan kesejahteraannya diperhatikan lembaga dapat terdorong membalasnya dengan kontribusi inovatif. Secara konseptual, POS berkaitan dengan cara anggota organisasi bersikap dan bekerja (Eisenberger *et al.*, 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002).

2.1 Kesiapan AI, Literasi Digital, dan CSE

Kesiapan AI menggambarkan sejauh mana seseorang siap memahami serta memanfaatkan AI secara efektif dan bertanggung jawab, yang dapat dirinci ke dalam aspek kognisi, kemampuan, visi, dan etika (Karaca *et al.*, 2021). Tutor yang lebih siap cenderung memperoleh pengalaman menyenangkan saat menjajal teknologi dan menyusun sumber belajar, sehingga rasa mampunya untuk berkreasi ikut menguat. Literasi digital mencakup penguasaan perangkat, penelusuran dan penilaian informasi, komunikasi, produksi konten, dan keamanan digital (Law *et al.*, 2018). Bekal ini membantu tutor mengolah serta menyesuaikan materi dan mengatasi kendala pembelajaran. Teori efikasi diri menempatkan pengalaman berhasil sebagai sumber utama terbentuknya keyakinan akan kemampuan (Bandura, 1997). Karena itu, diajukan hipotesis berikut: H1: Semakin tinggi kesiapan AI tutor, semakin tinggi CSE yang dimilikinya. H2: Semakin baik literasi digital tutor, semakin tinggi CSE yang dimilikinya.

2.1 Dukungan Organisasi dan CSE

Sokongan lembaga yang dirasakan tutor, baik berupa apresiasi, perhatian, maupun bantuan, menciptakan suasana yang membuat tutor berani menjajal pendekatan baru. Sokongan ini dapat berfungsi sebagai persuasi sosial sekaligus menjaga kondisi emosional yang kondusif bagi efikasi diri (Bandura, 1997). Riset mengenai CSE juga menempatkan lingkungan kerja dan dukungan sebagai

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2249

faktor yang berkaitan dengan keyakinan kreatif (Tierney & Farmer, 2002). Selain itu, POS berhubungan positif dengan perilaku inovasi proaktif karena terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar, di antaranya kebutuhan merasa kompeten (Fan *et al.*, 2022). H3: Makin kuat dukungan organisasi yang dirasakan tutor, makin tinggi CSE-nya.

2.2 Kecakapan Teknologi, Dukungan Organisasi, dan IWB

Janssen (2000) menguraikan IWB sebagai urutan perilaku yang mencakup pemunculan, promosi, dan perwujudan ide baru. Tutor yang siap memanfaatkan AI dan cakap secara digital memiliki modal untuk merancang media, kegiatan, dan solusi yang belum pernah dicoba. Menurut SCT, faktor pribadi dapat terkait langsung dengan perilaku, tidak hanya melalui efikasi diri (Bandura, 1986). Dari sudut pertukaran sosial, sokongan lembaga juga dapat mendorong IWB secara langsung karena tutor yang merasa dibantu terdorong memberi sumbangsih melebihi kewajiban formalnya. Studi pada staf akademik perguruan tinggi menemukan bahwa POS berkaitan positif dengan IWB (Al-Taie & Khattak, 2024), dan dukungan atasan menjadi prasyarat agar desain pekerjaan memunculkan kreativitas serta inovasi (Hernaus *et al.*, 2024). Dari uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah: H4: Kesiapan AI memberi dampak langsung yang positif terhadap IWB tutor. H5: Literasi digital memberi dampak langsung yang positif terhadap IWB tutor. H6: Dukungan organisasi memberi dampak langsung yang positif terhadap IWB tutor.

2.3 CSE dan IWB

Tierney dan Farmer (2002) mendefinisikan CSE sebagai keyakinan seseorang akan kapasitasnya melahirkan ide kreatif. Perilaku inovatif menuntut keberanian menyampaikan ide, kegigihan menghadapi rintangan, dan kesediaan mewujudkan perubahan. Orang yang yakin akan daya kreatifnya diduga lebih gigih dan lebih proaktif ketika menjalani proses inovasi (Ng & Lucianetti, 2016). Bukti empiris pada karyawan perbankan juga memperlihatkan dampak positif efikasi diri terhadap IWB (Kaharuddin *et al.*, 2024). H7: Makin tinggi CSE tutor, makin kuat IWB yang ditunjukkannya.

2.4 CSE sebagai Mediator

Jika kesiapan AI, literasi digital, dan dukungan organisasi mampu menumbuhkan CSE, dan CSE pada gilirannya mendorong IWB, maka CSE dapat dipandang sebagai jalur perantara antara faktor pribadi maupun lingkungan dengan perilaku inovatif. Posisi ini sejalan dengan pandangan SCT bahwa faktor personal dan lingkungan memengaruhi perilaku melalui keyakinan efikasi (Bandura, 1986), serta dengan temuan bahwa CSE memediasi hubungan dukungan akademik dengan perilaku inovatif mahasiswa pascasarjana (Han *et al.*, 2022). Jalur langsung tetap dimasukkan ke dalam model agar jenis mediasi, baik parsial maupun bentuk lain, dapat diidentifikasi (Hayes, 2022; Zhao *et al.*, 2010). Pola mediasi tanpa jalur langsung pernah dilaporkan pada hubungan kepemimpinan transformasional dengan IWB, yang hanya berlangsung lewat makna kerja (Az Zahra & Etikariena, 2024). H8: Kesiapan AI berdampak tidak langsung terhadap IWB melalui CSE. H9: Literasi digital berdampak tidak langsung terhadap IWB melalui CSE. H10: Dukungan organisasi berdampak tidak langsung terhadap IWB melalui CSE.

3. Metode Penelitian

3.1 Rancangan Penelitian

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori potong lintang (*cross-sectional*). Peneliti memilih rancangan tersebut untuk menguji keterkaitan struktural antara kesiapan AI (X_1), literasi digital (X_2), dukungan organisasi (X_3), *creative self-efficacy* (Y_1), dan *innovative work behavior* (Y_2) berdasarkan data kuesioner dalam satu periode pengumpulan. Istilah pengaruh dalam penelitian ini merujuk pada hubungan statistik yang diuji menurut model teoretis, bukan pembuktian sebab-akibat hasil eksperimen.

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2249

Peneliti melaksanakan studi pada unit-unit biMBA AIUEO di bawah pengelolaan Smile Learning Center, Jawa Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada karakteristik tugas tutor yang membimbing minat baca anak usia dini melalui pendekatan bermain sambil belajar, sehingga ruang untuk mengembangkan metode dan kegiatan baru terbuka luas. Seluruh tahapan penelitian, mulai dari penyusunan dan validasi instrumen, uji coba, pengumpulan dan pengolahan data, hingga pelaporan, berlangsung dari Agustus hingga November 2026.

3.2 Partisipan dan Penentuan Sampel

Populasi penelitian mencakup seluruh tutor aktif biMBA AIUEO di bawah naungan Smile Learning Center, Jawa Barat. Peneliti menerapkan pendekatan sensus (*total sampling*) terhadap populasi target yang memenuhi kriteria inklusi, dilanjutkan dengan penyaringan kualitas data (*data screening*). Penggunaan istilah sampel jenuh dihindari karena penetapan data akhir tetap menyaring responden berdasarkan kelayakan administratif dan kualitas isian. Peneliti menetapkan empat kriteria inklusi bagi partisipan, yakni (1) aktif bertugas pada unit biMBA AIUEO yang dikelola Smile Learning Center, (2) terlibat langsung dalam kegiatan bimbingan, (3) memiliki masa kerja sekurangnya tiga bulan agar telah memahami iklim dan dukungan lembaga, serta (4) menyatakan kesediaan berpartisipasi secara sukarela melalui lembar persetujuan (*informed consent*). Sebanyak 50 tutor mengisi kuesioner yang diedarkan. Pada tahap verifikasi, peneliti mengeluarkan lima responden karena masa kerjanya belum mencapai tiga bulan sehingga tidak memenuhi kriteria inklusi, serta satu responden karena memberikan pola jawaban seragam pada seluruh butir (*straight-lining*). Dengan demikian, data akhir yang layak dianalisis berjumlah 44 tutor ($N = 44$). Peneliti mengevaluasi kecukupan sampel tersebut melalui analisis daya statistik (*statistical power*) merujuk pada Cohen (1988) dan Faul *et al.* (2009). Pada analisis regresi linear berganda dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0{,}05$) dan jumlah prediktor terbanyak empat variabel (persamaan kedua), ukuran sampel memenuhi syarat daya statistik minimal ($1 - \beta \geq 0{,}80$) untuk mendeteksi ukuran efek besar ($f^2 = 0{,}35$). Namun, daya statistik tersebut terbatas dalam mendeteksi ukuran efek sedang ($f^2 = 0{,}15$) maupun kecil ($f^2 = 0{,}02$). Keterbatasan ukuran sampel ini mencerminkan batas populasi terbatas (*finite population*) seluruh tutor yang memenuhi syarat di lokasi penelitian, sehingga interpretasi terhadap jalur yang tidak signifikan dilakukan secara cermat.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Kesiapan AI (X_1) menggambarkan tingkat kesiapan pengetahuan dan keterampilan tutor dalam memanfaatkan kecerdasan buatan. Peneliti mengukur variabel ini melalui empat aspek, yakni kognisi, kemampuan, visi, dan etika, dengan indikator yang diadaptasi dari Karaca *et al.* (2021). Literasi digital (X_2) merujuk pada kecakapan digital tutor secara umum yang meliputi pengoperasian perangkat, pengelolaan informasi dan data, komunikasi dan kolaborasi, penciptaan konten, serta keamanan digital berdasarkan kerangka Law *et al.* (2018). Dukungan organisasi (X_3) menunjukkan penilaian tutor bahwa lembaga menghargai kontribusi mereka dan memedulikan kesejahteraannya. Indikator variabel ini mencakup apresiasi terhadap kontribusi, perhatian pada kesejahteraan, dan ketersediaan bantuan sesuai rumusan Eisenberger *et al.* (1986). *Creative self-efficacy* (Y_1) merujuk pada keyakinan tutor terhadap kemampuannya memunculkan ide baru, menyelesaikan kendala pembelajaran secara kreatif, serta mengembangkan gagasan rekan kerja berdasarkan Tierney dan Farmer (2002). *Innovative work behavior* (Y_2) merepresentasikan perilaku inovatif tutor dalam pekerjaan yang tersusun atas tiga tahap menurut Janssen (2000), yaitu *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization*. Peneliti menyesuaikan redaksi setiap butir dengan keseharian tugas tutor tanpa mengubah makna konstruk. Penyesuaian bahasa untuk butir IWB juga berpedoman pada skala IWB karyawan Indonesia susunan Etikariena *et al.* (2025) dengan merumuskan butir sebagai pernyataan perilaku.

3.4 Instrumen

Peneliti mengumpulkan data menggunakan kuesioner tertutup berisi 54 butir pernyataan berskala Likert empat pilihan (4 = sangat setuju hingga 1 = sangat tidak setuju). Sebaran butir terdiri

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2249

atas 15 butir kesiapan AI, 15 butir literasi digital, 6 butir dukungan organisasi, 6 butir *creative self-efficacy*, dan 12 butir *innovative work behavior*. Bagian awal kuesioner turut menghimpun profil responden yang meliputi lama bekerja, keikutsertaan dalam pelatihan AI, dan frekuensi penggunaan AI.

3.5 Tahapan Pengumpulan Data

Peneliti melaksanakan pengumpulan data melalui tujuh langkah berurutan:

1) Melakukan penjajakan awal berupa pra-survei dan wawancara singkat untuk memetakan kondisi lapangan;
2) Menelaah dokumen terkait struktur lembaga, program pelatihan, pedoman kerja, dan kebijakan teknologi;
3) Menyusun draf butir kuesioner berdasarkan rujukan konstruk;
4) Mengajukan penilaian butir kepada para ahli;
5) Mengujicobakan kuesioner pada tutor di luar lokasi studi yang memiliki karakteristik sebanding;
6) Mendistribusikan kuesioner kepada seluruh tutor yang memenuhi kriteria inklusi; serta
7) Memeriksa kelengkapan isian, duplikasi, dan pola jawaban sebelum melakukan pengodean data.

3.6 Validitas dan Reliabilitas

Peneliti menguji kualitas instrumen secara bertahap untuk menjamin ketepatan isi, keterwakilan konstruk, dan konsistensi pengukuran. Pada tahap validitas isi, sekurang-kurangnya tiga ahli dari bidang substansi, metodologi, dan praktik pendidikan nonformal menilai kelayakan setiap butir menggunakan indeks *Aiken's V* (Aiken, 1985). Peneliti kemudian merevisi redaksi butir mengikuti skor dan catatan ahli. Setelah uji coba awal, peneliti menguji daya beda serta validitas butir pada data utama melalui korelasi butir-total terkoreksi (*corrected item-total correlation*) dengan batas kelayakan melampaui *r*tabel = 0,297 ($df = 42$; $\alpha = 0{,}05$), sejalan dengan prosedur pengujian persepsi pengguna aplikasi pembelajaran oleh Santi *et al.* (2022). Peneliti tidak menjalankan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk memodelkan konstruk laten karena rasio jumlah butir (54 butir) terhadap ukuran sampel ($N = 44$) belum memenuhi syarat minimal stabilitas estimasi model pengukuran. Sebagai langkah penguatan validitas konstruk pada sampel kecil, peneliti memadukan bukti validitas isi berbasis ahli, keselarasan butir dengan skor total konstruknya, serta pengujian validitas diskriminan melalui matriks korelasi antarvariabel. Koefisien korelasi antarvariabel di bawah 0,85 menunjukkan bahwa setiap konstruk mengukur dimensi yang berbeda dan bebas dari tumpang tindih (Kline, 2016). Konsistensi internal instrumen dinilai menggunakan koefisien *Cronbach's alpha* dan *McDonald's omega* dengan ambang batas minimal 0,70.

3.7 Strategi Analisis

Peneliti mengolah data secara bertahap menggunakan perangkat lunak SPSS. Tahap pertama menyajikan statistik deskriptif (frekuensi, persentase, skor minimum dan maksimum, rerata, serta simpangan baku) untuk memetakan karakteristik responden dan sebaran skor variabel. Tahap kedua memeriksa pemenuhan asumsi klasik regresi, mencakup normalitas residual, linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan pencilan multivariat. Peneliti turut memeriksa potensi bias metode bersama (*common method bias*) melalui uji faktor tunggal Harman (Podsakoff *et al.*, 2003) serta autokorelasi residual menggunakan statistik Durbin-Watson. Tahap ketiga mengestimasi model jalur melalui dua persamaan regresi *Ordinary Least Squares* (OLS). Pemilihan OLS didasarkan pada sifat variabel endogen yang berupa rerata skor butir berskala kontinu; sebaliknya, untuk variabel respons kategorik, regresi linear kurang sesuai sehingga model seperti regresi logistik multinomial lebih tepat diterapkan (Santi *et al.*, 2022). Kedua persamaan struktural dirumuskan sebagai berikut :

$$Y_1 = a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + \varepsilon_1$$
$$Y_2 = c'_1X_1 + c'_2X_2 + c'_3X_3 + bY_1 + \varepsilon_2$$

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2249

Skor tiap variabel dihitung dari rerata seluruh butir yang lolos uji kualitas. Pelaporan hasil estimasi mencakup koefisien jalur tak terstandar ($\hat{B}$) dan terstandar (β), galat baku (*SE*), nilai *t*, nilai *p*, interval kepercayaan 95% (*95% confidence interval*), serta koefisien determinasi (R^2). Pada tahap pengujian mediasi, peneliti menghitung besaran efek tidak langsung dari perkalian jalur a_1b, a_2b, dan a_3b. Mengingat uji Sobel mengasumsikan sebaran normal pada perkalian koefisien jalur dan cenderung kurang sensitif pada sampel kecil, peneliti menguji efek tidak langsung menggunakan prosedur *bootstrapping* sebanyak 5.000 sampel ulang dengan interval kepercayaan 95% melalui PROCESS Macro Model 4 (Hayes, 2022). Efek tidak langsung dinyatakan signifikan secara statistik apabila rentang interval kepercayaan 95% *bootstrap* tidak memuat angka nol. Selanjutnya, peneliti mengklasifikasikan jenis mediasi berdasarkan pola signifikansi jalur langsung (c) dan tidak langsung (ab) merujuk pada tipologi Zhao *et al.* (2010).

3.8 Pertimbangan Etis

Pengambilan data dimulai setelah pengelola lembaga memberikan izin. Setiap tutor menerima informasi tentang maksud studi, alur pengisian, kegunaan, dan kemungkinan rasa tidak nyaman, serta diberi tahu bahwa mereka boleh menolak atau berhenti kapan saja tanpa memengaruhi status kerjanya. Nama responden diganti kode, hanya tim peneliti yang dapat mengakses data, dan temuan disajikan dalam bentuk gabungan. Pengisian kuesioner juga dipisahkan dari penilaian kinerja agar tutor tidak merasa tertekan oleh atasan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Profil Responden

Sebanyak 44 tutor biMBA AIUEO menjadi responden. Kelompok terbesar telah bekerja 1–3 tahun (40,9%), disusul tutor dengan masa kerja 3–12 bulan (34,1%) dan di atas 3 tahun (25,0%). Hampir sembilan dari sepuluh tutor (88,6%) belum pernah mendapat pelatihan tentang AI, padahal 95,5% memakai AI paling tidak sekali seminggu (Tabel 1). Artinya, AI sudah menjadi bagian keseharian tutor, tetapi pelatihan formalnya belum menjangkau semua.

Tabel 1. Karakteristik Responden (N = 44)

Karakteristik	Kategori	n	%
Masa kerja	3–12 bulan	15	34,1
	1–3 tahun	18	40,9
	Lebih dari 3 tahun	11	25,0
Pelatihan AI	Pernah	5	11,4
	Belum pernah	39	88,6
Frekuensi penggunaan AI	Setiap minggu atau setiap hari	42	95,5
	Beberapa kali dalam sebulan	1	2,3
	Sebulan sekali atau kurang	1	2,3

4.1.2 Gambaran Skor Variabel

Rerata skor dikelompokkan ke dalam kategori rendah (1,00–2,00), sedang (2,01–3,00), dan tinggi (3,01–4,00). Rerata tertinggi dimiliki literasi digital, kemudian CSE dan IWB; ketiganya masuk kategori tinggi. Kesiapan AI dan dukungan organisasi berada pada kategori sedang (Tabel 2).

Tabel 2. Ringkasan Skor Variabel

Variabel	Mean	SD	Min.	Maks.	Rentang mean butir	Kategori
Kesiapan AI (X_1)	2,991	0,443	2,00	4,00	2,82–3,16	Sedang
Literasi digital (X_2)	3,356	0,362	2,73	4,00	2,93–3,59	Tinggi

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2249

Dukungan organisasi (X_3)	2,992	0,489	2,00	4,00	2,91–3,05	Sedang
CSE (Y_1)	3,261	0,429	2,67	4,00	3,14–3,32	Tinggi
IWB (Y_2)	3,212	0,465	2,42	4,00	3,09–3,36	Tinggi

Jika ditinjau per butir, semua butir CSE dan IWB masuk kategori tinggi, sementara kategori sedang ditemukan pada 9 dari 15 butir kesiapan AI dan 4 dari 6 butir dukungan organisasi. Pada level dimensi, komunikasi dan kolaborasi digital (3,515) serta keamanan digital (3,508) meraih skor paling tinggi, sedangkan visi dalam kesiapan AI (2,939) dan perhatian lembaga pada kesejahteraan tutor (2,932) meraih skor paling rendah. Untuk IWB, tahap *idea generation* (3,278) mengungguli *idea promotion* (3,165) dan *idea realization* (3,193). Gambaran ini menunjukkan tutor sudah terampil menggunakan teknologi digital, tetapi kesiapan AI dan sokongan lembaga yang mereka rasakan belum optimal.

4.1.3 Kualitas Instrumen

Koefisien korelasi butir-total terkoreksi pada semua 54 butir melampaui r tabel 0,297 (df = 42; α = 0,05), sehingga seluruh butir layak digunakan. Nilai *Cronbach's alpha* dan *McDonald's omega* setiap variabel juga di atas 0,70, yang menandakan konsistensi internal yang baik (Tabel 3).

Tabel 3. Kualitas Instrumen per Variabel

Variabel	Butir	Rentang r item-total terkoreksi	Cronbach's alpha	McDonald's omega	Keterangan
Kesiapan AI (X_1)	15	0,402–0,773	0,923	0,924	Memenuhi
Literasi digital	15	0,344–0,755	0,888	0,898	Memenuhi
Dukungan	6	0,607–0,814	0,891	0,892	Memenuhi
CSE (Y_1)	6	0,719–0,885	0,931	0,933	Memenuhi
IWB (Y_2)	12	0,622–0,836	0,940	0,940	Memenuhi

4.1.4 Pemeriksaan Asumsi

Residual pada kedua persamaan menyebar normal, dan tidak ada indikasi multikolinearitas, heteroskedastisitas, ketidaklinearan, ataupun pencilan multivariat (Tabel 4). Faktor tunggal Harman menyerap 31,43% varians, jauh di bawah 50%, sehingga bias metode bersama dapat dikesampingkan. Statistik Durbin-Watson persamaan kedua terletak di antara dU dan 4−dU, sedangkan pada persamaan pertama nilainya jatuh di zona tidak konklusif (dL < DW < dU); karena itu, hasil persamaan pertama perlu dibaca secara hati-hati.

Tabel 4. Pemeriksaan Asumsi Regresi

Uji	Kriteria	Persamaan 1 (Y_1)	Persamaan 2 (Y_2)	Keputusan
Normalitas residual (Shapiro-Wilk)	Sig. > 0,05	0,180	0,308	Terpenuhi
Multikolinearitas	Tolerance > 0,10; VIF < 10	VIF 1,154–1,427	VIF 1,327–1,542	Terpenuhi
Heteroskedastisitas (Glejser)	Sig. > 0,05	0,065–0,823	0,389–0,970	Terpenuhi
Linearitas (*Deviation from Linearity*)	Sig. > 0,05	0,054–0,734	0,144–0,357	Terpenuhi
Autokorelasi (Durbin-Watson)	dU < DW < 4-dU	1,482 (dL = 1,3749; dU = 1,6647)	1,959 (dL = 1,3263; dU = 1,7200)	Y_1 tidak konklusif; Y_2 terpenuhi
Pencilan multivariat	Maks. < 20	11,637	11,637	Terpenuhi

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2249

(Mahalanobis)				
Bias metode bersama (Harman)	Faktor pertama < 50%	31,43%	31,43%	Terpenuhi

4.1.5 Korelasi Antarvariabel

Semua pasangan variabel berkorelasi positif (Tabel 5). Hubungan paling erat terjadi antara CSE dan IWB (r = 0,708; p < 0,01), sedangkan literasi digital dan dukungan organisasi tidak berkorelasi secara bermakna (r = 0,262; p = 0,085). Karena korelasi terbesar pun belum mencapai 0,85, tidak ada tanda tumpang tindih konstruk (Kline, 2016).

Tabel 5. Matriks Korelasi Pearson

Variabel	X_1	X_2	X_3	Y_1	Y_2
Kesiapan AI (X_1)	1				
Literasi digital (X_2)	0,497**	1			
Dukungan organisasi (X_3)	0,350*	0,262	1		
CSE (Y_1)	0,433**	0,438**	0,469**	1	
IWB (Y_2)	0,461**	0,390**	0,370*	0,708**	1

4.1.6 Koefisien Jalur dan Uji Hipotesis

Kedua persamaan jalur diuji dengan uji *t* pada α = 0,05, dengan *t* tabel 2,021 (*df* = 40) dan 2,023 (*df* = 39). Ringkasan hasil pengujian beserta interval kepercayaan 95% (*95% confidence interval*) untuk setiap koefisien jalur tak terstandar ($\hat{B}$) terdapat pada Tabel 6.

Tabel 6. Koefisien Jalur Langsung

Hipotesis	Jalur	$\hat{B}$	SE	CI 95%	β	*t*	Sig.	Keputusan
H1	$X_1 \rightarrow Y_1$	0,182	0,147	(−0,115; 0,479)	0,188	1,234	0,224	Tidak didukung
H2	$X_2 \rightarrow Y_1$	0,305	0,175	(−0,049; 0,659)	0,257	1,742	0,089	Tidak didukung
H3	$X_3 \rightarrow Y_1$	0,294	0,120	(0,051; 0,537)	0,335	2,453	0,019	Didukung
H4	$X_1 \rightarrow Y_2$	0,185	0,140	(−0,098; 0,468)	0,177	1,325	0,193	Tidak didukung
H5	$X_2 \rightarrow Y_2$	0,039	0,169	(−0,303; 0,381)	0,030	0,230	0,819	Tidak didukung
H6	$X_3 \rightarrow Y_2$	0,012	0,120	(−0,231; 0,255)	0,013	0,101	0,920	Tidak didukung
H7	$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,663	0,147	(0,366; 0,960)	0,612	4,499	<0,001	Didukung

Dalam persamaan pertama, dukungan organisasi menjadi satu-satunya variabel yang meningkatkan CSE secara bermakna (β = 0,335; t = 2,453; p = 0,019). Koefisien kesiapan AI (β = 0,188; p = 0,224) dan literasi digital (β = 0,257; p = 0,089) memang positif, tetapi belum signifikan. Bersama-sama, ketiga variabel menerangkan 35,1% keragaman CSE (F = 7,220; p = 0,001). Dalam persamaan kedua, hanya CSE yang memprediksi IWB secara bermakna (β = 0,612; t = 4,499; p < 0,001). Jalur langsung dari kesiapan AI (β = 0,177; p = 0,193), literasi digital (β = 0,030; p = 0,819), dan dukungan organisasi (β = 0,013; p = 0,920) tidak signifikan. Model ini menerangkan 53,2% keragaman IWB (F = 11,064; p < 0,001). Bentuk persamaan jalur terstandar adalah sebagai berikut:

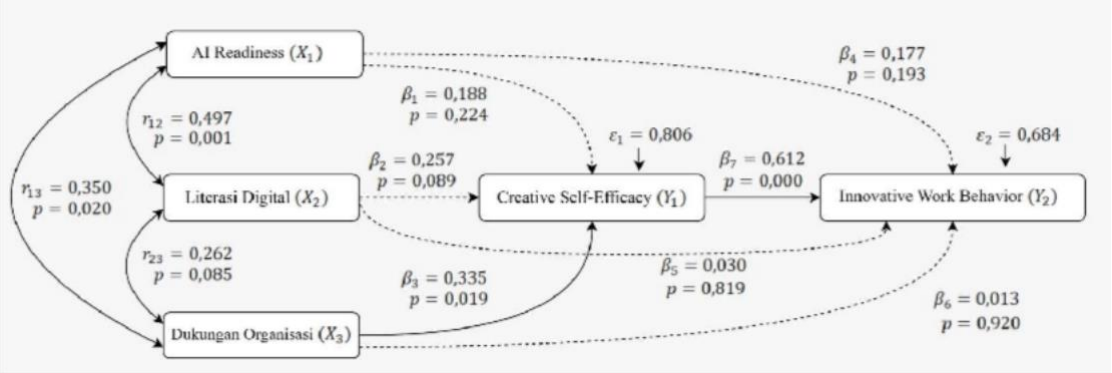
$$Y_1 = 0{,}188X_1 + 0{,}257X_2 + 0{,}335X_3 + e_1$$
$$Y_2 = 0{,}177X_1 + 0{,}030X_2 + 0{,}013X_3 + 0{,}612Y_1 + e_2$$

Besaran galat diperoleh dari $\sqrt{(1 - R^2)}$, yakni $e_1 = 0{,}806$ dan $e_2 = 0{,}684$. Gambar 1 memperlihatkan diagram jalur hasil estimasi.

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id

E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS

https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2249



Gambar 1. Diagram Jalur Hasil Analisis

Berdasarkan hasil analisis jalur pada diagram, diketahui bahwa AI Readiness (X_1), Literasi Digital (X_2), dan Dukungan Organisasi (X_3) memiliki hubungan korelasional satu sama lain. AI Readiness dan Literasi Digital menunjukkan korelasi positif dan signifikan dengan koefisien sebesar 0,497 (p = 0,001). AI Readiness juga memiliki korelasi positif dan signifikan dengan Dukungan Organisasi sebesar 0,350 (p = 0,020). Sementara itu, hubungan antara Literasi Digital dan Dukungan Organisasi menunjukkan korelasi positif sebesar 0,262, tetapi tidak signifikan (p = 0,085). Pada persamaan pertama, pengaruh AI Readiness terhadap Creative Self-Efficacy (Y_1) menunjukkan koefisien jalur positif sebesar 0,188 dengan nilai signifikansi 0,224. Hasil tersebut menunjukkan bahwa AI Readiness memiliki arah hubungan positif, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap Creative Self-Efficacy. Literasi Digital juga menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,257 dengan nilai signifikansi 0,089, sehingga pengaruhnya terhadap Creative Self-Efficacy tidak signifikan. Sementara itu, Dukungan Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Creative Self-Efficacy dengan koefisien jalur sebesar 0,335 dan nilai signifikansi 0,019. Dengan demikian, semakin baik dukungan organisasi yang dirasakan tutor, semakin tinggi pula Creative Self-Efficacy yang dimiliki. Pada persamaan kedua, AI Readiness memiliki koefisien jalur positif sebesar 0,177 dengan nilai signifikansi 0,193. Literasi Digital memiliki koefisien sebesar 0,030 dengan nilai signifikansi 0,819, sedangkan Dukungan Organisasi memiliki koefisien sebesar 0,013 dengan nilai signifikansi 0,920. Ketiga variabel tersebut menunjukkan pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap Innovative Work Behavior (Y_2). Sebaliknya, Creative Self-Efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior dengan koefisien jalur sebesar 0,612 dan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan tutor terhadap kemampuan kreatifnya, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, persamaan pertama memiliki nilai R^2 sebesar 0,351. Artinya, AI Readiness, Literasi Digital, dan Dukungan Organisasi secara simultan mampu menjelaskan 35,1% variasi Creative Self-Efficacy, sedangkan 64,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, persamaan kedua memiliki nilai R^2 sebesar 0,532, yang berarti AI Readiness, Literasi Digital, Dukungan Organisasi, dan Creative Self-Efficacy secara simultan mampu menjelaskan 53,2% variasi Innovative Work Behavior. Adapun 46,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai koefisien residual pada persamaan pertama sebesar 0,806 dan persamaan kedua sebesar 0,684 menunjukkan besarnya pengaruh faktor-faktor di luar model terhadap masing-masing variabel endogen. Secara keseluruhan, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi merupakan satu-satunya variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap Creative Self-Efficacy, sedangkan Creative Self-Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Innovative Work Behavior. Hasil ini menunjukkan adanya keterkaitan antara faktor organisasi dan keyakinan kreatif tutor, serta antara keyakinan kreatif dan perilaku kerja inovatif tutor biMBA AIUEO.

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2249

4.1.7 Efek Tidak Langsung

Efek tidak langsung Creative Self-Efficacy (CSE) dalam hubungan antara AI Readiness, Literasi Digital, Dukungan Organisasi, dan Innovative Work Behavior (IWB) diuji menggunakan prosedur bootstrapping melalui PROCESS Macro Model 4 dengan 5.000 sampel bootstrap dan interval kepercayaan 95%. Pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan apabila interval kepercayaan bootstrap tidak mencakup nilai nol. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 7

Tabel 7. Efek Tidak Langsung melalui CSE

Hipotesis	Jalur	ab	BootSE	CI 95% Bootstrap (LLCI; ULCI)	c' (Sig.)	Jenis mediasi	Keputusan
H8	$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	0,2841	0,0849	[0,1362; 0,4734]	0,1999 (0,1160)	Indirect-only	Didukung
H9	$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	0,3742	0,1217	[0,1635; 0,6441]	0,1264 (0,4232)	Indirect-only	Didukung
H10	$X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	0,3054	0,0982	[0,1193; 0,5113]	0,0460 (0,6997)	Indirect-only	Didukung

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ketiga pengaruh tidak langsung melalui CSE signifikan, yang ditunjukkan oleh interval kepercayaan bootstrap seluruhnya berada di atas nol. AI Readiness memiliki pengaruh tidak langsung sebesar 0,2841 dengan interval kepercayaan 95% [0,1362; 0,4734]. Literasi Digital memiliki pengaruh tidak langsung sebesar 0,3742 dengan interval kepercayaan [0,1635; 0,6441], sedangkan Dukungan Organisasi memiliki pengaruh tidak langsung sebesar 0,3054 dengan interval kepercayaan [0,1193; 0,5113]. Sementara itu, pengaruh langsung ketiga variabel independen terhadap IWB setelah melibatkan CSE sebagai mediator tidak signifikan ($p > 0,05$). Dengan demikian, ketiga hubungan tersebut dikategorikan sebagai *indirect-only mediation*, yaitu pengaruh variabel independen terhadap IWB teridentifikasi melalui jalur tidak langsung yang melibatkan CSE, tanpa adanya pengaruh langsung yang signifikan. Oleh karena itu, hipotesis H8, H9, dan H10 didukung.

4.2 Pembahasan

Peran Dukungan Organisasi dan CSE: Prediktor terkuat IWB tutor adalah CSE ($\beta = 0,612$), dan CSE sendiri paling banyak dipengaruhi oleh dukungan organisasi ($\beta = 0,335$). Pola ini cocok dengan SCT, yang memandang keyakinan efikasi sebagai penentu tindakan yang diambil, besarnya upaya, dan daya tahan seseorang (Bandura, 1997). Tutor yang percaya diri dengan daya kreatifnya akan lebih siap melewati tiga tahap inovasi, mulai dari memunculkan ide, memperjuangkannya, hingga mewujudkannya (Janssen, 2000). Hasil ini selaras dengan riset yang memosisikan CSE sebagai pendahulu kinerja kreatif dan perilaku inovatif (Tierney & Farmer, 2002; Ng & Lucianetti, 2016). Apresiasi, perhatian pada kesejahteraan, dan bantuan dari lembaga bekerja sebagai persuasi sosial yang menebalkan keyakinan tersebut (Bandura, 1997; Eisenberger *et al.*, 1986). Kesesuaian juga tampak dengan studi pada staf akademik perguruan tinggi yang menemukan keterkaitan positif antara POS dan IWB (Al-Taie & Khattak, 2024), serta studi yang menunjukkan bahwa sokongan lembaga mendorong inovasi lewat terpenuhinya kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan (Fan *et al.*, 2022). Dampak positif efikasi diri terhadap IWB juga dilaporkan pada pegawai perbankan (Kaharuddin *et al.*, 2024). Kesiapan AI dan literasi digital tidak terbukti memengaruhi CSE ataupun IWB secara langsung dalam model analisis jalur simultan. Namun, temuan ini perlu dimaknai secara cermat dengan membedakan antara tidak ditemukannya pengaruh langsung yang signifikan secara statistik dan tidak adanya peran secara substantif.

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2249

Pada analisis korelasi bivariat, kesiapan AI (r=0,433) dan literasi digital (r=0,438) berkorelasi positif signifikan dengan CSE, begitu pula dengan IWB (r=0,461 dan r=0,390), serta keduanya terbukti memengaruhi IWB secara tidak langsung melalui CSE pada pengujian bootstrapping. Melemahnya pengaruh langsung kedua variabel tersebut saat diuji serentak bersama dukungan organisasi mencerminkan keterbatasan daya statistik sampel (N=44) sekaligus adanya varians bersama antarprediktor. Secara tentatif, profil responden menawarkan dugaan penjelasan kontekstual yang bersifat *post-hoc* dan perlu diuji lebih lanjut. Sebanyak 95,5% tutor memakai AI paling tidak sekali seminggu, tetapi 88,6% belum pernah mendapat pelatihan AI, dan dimensi visi menjadi titik terlemah kesiapan AI (2,939). Pemakaian AI tampaknya masih sebatas membantu tugas teknis dan belum diarahkan untuk mengembangkan pembelajaran. Padahal, kesiapan AI tidak diukur dari seberapa sering seseorang memakainya, melainkan dari kognisi, kemampuan, visi, dan etikanya (Karaca *et al.*, 2021). Literasi digital pun lebih merupakan kecakapan dasar yang menyediakan sumber daya (Law *et al.*, 2018) dan tidak otomatis langsung memicu perilaku inovatif tanpa melalui penguatan keyakinan kreatif. SCT menegaskan bahwa efikasi terutama tumbuh dari pengalaman berhasil (*mastery experience*) pada tugas yang relevan (Bandura, 1997). Dengan demikian, kecakapan teknologi tutor baru akan bermuara pada perilaku inovatif setelah diinternalisasi menjadi pengalaman nyata menyelesaikan masalah pembelajaran yang menebalkan keyakinan kreatifnya. Pandangan ini sejalan dengan argumen bahwa kompetensi AI pendidik sebaiknya dibangun di dalam praktik mengajar (Ng *et al.*, 2023). Studi pada calon guru juga memperlihatkan bahwa sering memakai AI tidak serta-merta membuat seseorang mampu mengenali konten buatan AI, dan pengetahuan AI justru menjadi pijakan bagi kecakapan lainnya (Ayanwale *et al.*, 2024). Tinjauan literatur pun mencatat bahwa program pendidikan guru masih jarang membekali pengetahuan praktis tentang AI (Sperling *et al.*, 2024).

Hasil pengujian bootstrapping menunjukkan bahwa CSE memediasi hubungan kesiapan AI, literasi digital, dan dukungan organisasi terhadap IWB. Ketiga efek tidak langsung signifikan, dengan nilai *indirect effect* masing-masing sebesar 0,2841; 0,3742; dan 0,3054, serta interval kepercayaan *bootstrap* 95% yang tidak mencakup nol. Meskipun pengaruh langsung ketiga variabel terhadap IWB tidak signifikan, pengaruh tidak langsung melalui CSE terbukti signifikan sehingga seluruh hipotesis mediasi (H8, H9, dan H10) didukung dan dikategorikan sebagai *indirect-only mediation*. Temuan ini mengindikasikan bahwa CSE berperan sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan faktor personal dan organisasi dengan perilaku kerja inovatif tutor biMBA AIUEO.Model persamaan kedua menerangkan 53,2% keragaman IWB, sedangkan 46,8% sisanya (serta 64,9% keragaman CSE pada persamaan pertama) masih dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Pada lingkungan kerja tutor bimbingan anak usia dini, variasi IWB yang belum terjawab tersebut berpotensi dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan iklim inovasi unit (Srirahayu *et al.*, 2024; Az Zahra & Etikariena, 2024), pemberdayaan psikologis (Sjahruddin *et al.*, 2024), serta desain pekerjaan yang luwes dengan sokongan langsung dari kepala unit (Hernaus *et al.*, 2024). Di sisi lain, faktor penghambat seperti beban administrasi dan stres kerja juga dapat menekan keberanian tutor untuk mempromosikan maupun merealisasikan ide baru meskipun mereka memiliki keyakinan kreatif yang tinggi (Yulabi & Park, 2024). Selain keterbatasan cakupan variabel, interpretasi temuan juga perlu mempertimbangkan potensi bias metode bersama (*common method bias*/CMB) karena seluruh variabel diukur melalui kuesioner swalapor pada satu titik waktu. Peneliti telah menerapkan pengendalian prosedural dengan menjamin anonimitas responden serta memisahkan pengisian kuesioner dari evaluasi kinerja lembaga (Podsakoff *et al.*, 2003). Meskipun hasil uji faktor tunggal Harman sebesar 31,43% berada jauh di bawah ambang 50%, uji tersebut hanya berfungsi sebagai deteksi awal yang tidak sepenuhnya menyingkirkan kemungkinan CMB, terutama pada korelasi yang cukup erat antara CSE dan IWB (r=0,708). Oleh karena itu, riset lanjutan perlu memisahkan sumber pengukuran, misalnya dengan menilai IWB melalui observasi kelas atau penilaian kepala unit. Pengelola biMBA AIUEO sebaiknya menjadikan penguatan *creative self-efficacy* dan dukungan yang dirasakan tutor sebagai prioritas, terutama perhatian terhadap kesejahteraan yang skornya paling rendah. Pengembangan kesiapan AI dan literasi digital melalui pelatihan serta pendampingan akan lebih bermanfaat bila berbasis tugas riil, seperti menyusun

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2249

kegiatan atau media bimbingan dengan bantuan teknologi digital dan AI, lalu diikuti umpan balik serta penghargaan atas ide-ide kreatif dan hasil kerja tutor. Pola ini memberi tutor pengalaman sukses yang menebalkan CSE dan selanjutnya mendorong IWB. Aspek kepemimpinan juga patut diperhatikan, mengingat kepemimpinan transformasional terbukti membentuk iklim inovasi dan perilaku inovatif pustakawan di Indonesia (Srirahayu *et al.*, 2024) dan pemberdayaan psikologis berdampak pada semua dimensi IWB (Sjahruddin *et al.*, 2024). Peran atasan juga dibutuhkan untuk menekan stres kerja yang kerap menyertai upaya berinovasi (Yulabi & Park, 2024).

5. Kesimpulan

Studi pada 44 tutor biMBA AIUEO ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berkaitan positif dan signifikan dengan *creative self-efficacy* (CSE), sedangkan *AI readiness* dan literasi digital tidak menunjukkan keterkaitan langsung yang signifikan dengan CSE dalam model analisis jalur simultan. Pada model *innovative work behavior* (IWB), CSE menjadi satu-satunya prediktor langsung yang signifikan, sementara *AI readiness*, literasi digital, dan dukungan organisasi tidak menunjukkan keterkaitan langsung yang signifikan terhadap IWB. Namun, pengujian efek tidak langsung menggunakan *bootstrapping* melalui PROCESS Macro Model 4 memperlihatkan bahwa CSE secara signifikan memediasi hubungan *AI readiness*, literasi digital, dan dukungan organisasi dengan IWB. Ketiga efek tidak langsung tersebut signifikan karena rentang interval kepercayaan *bootstrap* 95% tidak mencakup angka nol, sehingga hipotesis H8, H9, dan H10 didukung serta dikategorikan sebagai *indirect-only mediation*. Secara praktis, temuan ini mengindikasikan bahwa upaya mendorong perilaku kerja inovatif tutor perlu bertumpu pada penguatan keyakinan kreatif mereka. Pengembangan *AI readiness* dan literasi digital sebaiknya disertai pengalaman penerapan nyata teknologi dalam aktivitas pembelajaran, sedangkan dukungan organisasi perlu diwujudkan melalui perhatian terhadap kesejahteraan, pendampingan, pelatihan, serta apresiasi atas ide-ide kreatif tutor. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yakni ukuran sampel yang terbatas pada 44 tutor dari satu jaringan lembaga, pengambilan data satu waktu (*cross-sectional*), dan penggunaan kuesioner swalapor. Kondisi tersebut membatasi daya statistik dalam mendeteksi ukuran efek kecil hingga sedang (Cohen, 1988; Faul *et al.*, 2009), sehingga temuan studi ini hanya menggambarkan keterkaitan statistik, tidak dapat ditafsirkan sebagai hubungan sebab-akibat, dan perlu digeneralisasi secara hati-hati ke lembaga pendidikan nonformal lainnya. Oleh karena itu, studi mendatang disarankan melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam dari berbagai lembaga pendidikan nonformal agar daya statistik meningkat serta memungkinkan pengujian model pengukuran yang lebih ketat seperti *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Selain itu, penerapan desain longitudinal, penambahan faktor penentu IWB lainnya, serta penggunaan data multipihak seperti observasi kelas atau penilaian kepala unit diperlukan untuk menguji arah kausalitas sekaligus meminimalkan potensi bias metode bersama.

6. Ucapan Terima Kasih

Apresiasi kami sampaikan kepada pengelola biMBA AIUEO Smile Learning Center dan PIC Wilayah yang telah memberikan izin serta memfasilitasi pengumpulan data, juga kepada seluruh tutor yang meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.

E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2249

7. Daftar Pustaka

Aiken, L. R. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and Psychological Measurement, 45*(1), 131–142.

Al-Taie, M., & Khattak, M. N. (2024). The impact of perceived organizational support and human resources practices on innovative work behavior: Does gender matter? *Frontiers in Psychology, 15*, Article 1401916. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1401916.

Ayanwale, M. A., Adelana, O. P., Molefi, R. R., Adeeko, O., & Ishola, A. M. (2024). Examining artificial intelligence literacy among pre-service teachers for future classrooms. *Computers and Education Open, 6*, Article 100179.

Az Zahra, A. C., & Etikariena, A. (2024). The role of transformational leadership on innovative work behavior: A moderated-mediation study. *Jurnal Psikologi, 23*(1), 81–96. https://doi.org/10.14710/jp.23.1.81-96.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.

Chiu, T. K. F., Ahmad, Z., & Çoban, M. (2025). Development and validation of teacher artificial intelligence (AI) competence self-efficacy (TAICS) scale. *Education and Information Technologies, 30*(5), 6667–6685. https://doi.org/10.1007/s10639-024-13094-z.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500–507.

Etikariena, A., Kusuma, A. H., Kumala Dewi, A. A. I. R., Shabrina, D. N., Hafizhah, R., & Seno, Z. R. (2025). Measuring the intention for innovative work behavior: Scale development for Indonesian employees. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia), 14*(1), 116–131. https://doi.org/10.15408/jp3i.v14i1.38023.

Fan, C., Tang, S., Chen, L., & Sun, T. (2022). Perceived organizational support and proactive innovation behavior: The mediating role of basic psychological needs. *Frontiers in Psychology, 13*, Article 804363. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.804363.

Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods, 41*(4), 1149–1160.

Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review, 25*(2), 161–178.

Han, J., Liu, N., & Wang, F. (2022). Graduate students' perceived supervisor support and innovative behavior in research: The mediation effect of creative self-efficacy. *Frontiers in Psychology, 13*, Article 875266. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.875266.

E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2249

Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd ed.). Guilford Press.

Hernaus, T., Dragičević, N., & Hauff, S. (2024). The necessity of job design for employee creativity and innovation: Nothing happens without supervisor support. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 33*(5), 584–596. https://doi.org/10.1080/1359432X.2024.2348772.

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*(3), 287–302.

Kaharuddin, Sofiyan, & Sudirman, A. (2024). Development innovative work behavior for companies? Analysis of self-efficacy, organizational justice, and psychological empowerment as predictors. *International Journal of Social Science and Business, 8*(1), 124–132. https://doi.org/10.23887/ijssb.v8i1.56489.

Karaca, O., Çalışkan, S. A., & Demir, K. (2021). Medical artificial intelligence readiness scale for medical students (MAIRS-MS): Development, validity and reliability study. *BMC Medical Education, 21*, Article 112.

Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.

Law, N., Woo, D., de la Torre, J., & Wong, G. (2018). *A global framework of reference on digital literacy skills for indicator 4.4.2* (Information Paper No. 51). UNESCO Institute for Statistics.

Ng, D. T. K., Leung, J. K. L., Su, J., Ng, R. C. W., & Chu, S. K. W. (2023). Teachers' AI digital competencies and twenty-first century skills in the post-pandemic world. *Educational Technology Research and Development, 71*(1), 137–158.

Ng, T. W. H., & Lucianetti, L. (2016). Within-individual increases in innovative behavior and creative, persuasion, and change self-efficacy over time: A social–cognitive theory perspective. *Journal of Applied Psychology, 101*(1), 14–34.

Nurhikmah, H., Ramli, A. M., Sujarwo, Bena, B. A., Arwadi, F., Syawaluddin, A., & Nur, I. D. M. (2024). Teachers' readiness in online learning: Digital literacy-self-efficacy, pedagogical competence, attitude, infrastructure, and management support. *Electronic Journal of e-Learning, 22*(8), 93–105. https://doi.org/10.34190/ejel.22.8.3358.

Özüdoğru, G., & Yildiz Durak, H. (2025). Conceptualizing pre-service teachers' artificial intelligence readiness and examining its relationship with various variables: The role of artificial intelligence literacy, digital citizenship, artificial intelligence-enhanced innovation and perceived threats from artificial intelligence. *Information Development*. https://doi.org/10.1177/02666669251335657.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879–903.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698–714.

E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2249

Rohmatunnisa, H., Labibah, F. S., Setyorini, H. A., & Zulfa, S. (2025). Pre-services English teachers' readiness for AI-integrated language teaching in the Indonesian context. *VISION, 21*(2), 91–105. https://doi.org/10.30829/vis.v21i2.5065.

Santi, V. M., Angela, S. A., & Mahatma, Y. (2022). Analisis persepsi mahasiswa FMIPA UNJ dalam menggunakan aplikasi pembelajaran jarak jauh dengan regresi logistik multinomial [Analysis of FMIPA UNJ students' perceptions of using remote learning applications with multinomial logistic regression]. *Jurnal Saintika Unpam: Jurnal Sains dan Matematika Unpam, 4*(2), 132–146.

Sianipar, A., Angelia, W., & Hutagalung, A. (2026). AI in education and online learning: Educational leadership for human-centred digital and artificial intelligence transformation. *PAEDAGOGIA, 29*(1), 108–121.

Sjahruddin, H., Ariawan, A., Tj, H. W., Efendi, E., & Yuwanda, T. (2024). Antecedents of innovative work behavior and its impact on business performance. *Jurnal Manajemen Indonesia, 24*(1), 8–20. https://doi.org/10.25124/jmi.v24i1.5457.

Sperling, K., Stenberg, C.-J., McGrath, C., Åkerfeldt, A., Heintz, F., & Stenliden, L. (2024). In search of artificial intelligence (AI) literacy in teacher education: A scoping review. *Computers and Education Open, 6*, Article 100169.

Srirahayu, D. P., Sridadi, A. R., & Ekowati, D. (2024). Leadership as an enabler of innovation climate and innovative work behavior in Indonesia's public libraries. *Public Library Quarterly, 43*(2), 260–282. https://doi.org/10.1080/01616846.2023.2262866.

Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal, 45*(6), 1137–1148.

Yulabi, R., & Park, H. M. (2024). Innovative work behavior and job stress: Does supervisory support matter? *Jurnal Psikologi, 23*(1), 35–51. https://doi.org/10.14710/jp.23.1.35-51.

Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research, 37*(2), 197–206.