

Analisis Komparatif Perilaku Kerja Inovasi Guru Berdasarkan Kompetensi Ditinjau Dari Status Kepegawaian

Erwan Rachmat¹ Sri Pancawati Murtiningsih²

¹ *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang,*

² *SMP Negeri 28 Semarang*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan perilaku kerja inovasi guru berdasarkan kompetensi yang ditinjau dari status kepegawaian. Status kepegawaian guru dalam penelitian ini meliputi guru Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), Guru Tetap Yayasan (GTY), Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY), serta Guru Pergantian Antar Waktu (PAW). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode komparatif. Sampel penelitian berjumlah 579 guru yang diambil menggunakan teknik *proportional random sampling*. Instrumen penelitian berupa kuesioner *skala Likert* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan uji *One Way ANOVA* dan uji lanjut *Tukey*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan perilaku inovasi guru berdasarkan status kepegawaian ($F = 3,995$; $p = 0,003$). Guru tetap yayasan (Mean = 4,00), guru PNS (Mean = 3,95), dan guru PPPK (Mean = 3,94) memiliki tingkat perilaku inovasi lebih tinggi dibandingkan guru tidak tetap yayasan (Mean = 3,79) dan guru pergantian antar waktu (Mean = 3,54). Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi dan status kepegawaian guru berperan penting dalam mendorong perilaku inovasi guru.

Kata kunci: perilaku inovasi, kompetensi guru, status kepegawaian

Abstract

This study aims to analyze differences in teachers' innovative work behavior based on competencies as viewed from employment status. The employment status categories examined in this study include Civil Servant Teachers, Government Employees with Work Agreements, Permanent Foundation Teachers, Non-Permanent Foundation Teachers, and Substitute Teachers. This study employed a quantitative approach with a comparative research design. The sample consisted of 579 secondary school teachers selected through proportional random sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using One-Way Analysis of Variance (ANOVA) followed by Tukey's post hoc test. The results revealed a significant difference in teachers' innovative behavior based on employment status ($F = 3.995$; $p = 0.003$). Permanent Foundation Teachers (Mean = 4.00), Civil Servant Teachers (Mean = 3.95), and Government Employees with Work Agreements (Mean = 3.94) demonstrated higher levels of innovative behavior than Non-Permanent Foundation Teachers (Mean = 3.79) and Substitute Teachers (Mean = 3.54). These findings indicate that teacher competence and employment status play important roles in fostering teachers' innovative behavior.

Keywords: *innovative work behavior, teacher competence, employment status.*

✉ Corresponding author :

*Corresponding Author: erwanrachmat123@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, disertai dinamika global yang ditandai dengan ketidakpastian ekonomi, perubahan sosial, serta berbagai konflik geopolitik, telah mendorong seluruh sektor kehidupan untuk beradaptasi secara cepat, termasuk sektor pendidikan. Dalam situasi yang penuh perubahan tersebut, inovasi menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberlangsungan dan daya saing individu maupun organisasi. Menurut (Schumpeter, 1942), inovasi merupakan kunci kemajuan dan bertahanannya manusia/ekonomi. Melalui inovasi inilah keberlangsungan hidup terus bisa dilakukan oleh semua orang. Hal inilah menjadi kekuatan utama yang mendorong kemajuan dan keberlanjutan pembangunan. Pandangan tersebut diperkuat oleh Choi et al. (2016) yang menyatakan bahwa perilaku inovasi menjadi kunci keberhasilan individu dan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Dalam konteks pendidikan, inovasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Guru dituntut untuk mampu mengembangkan berbagai pendekatan, strategi, dan metode pembelajaran yang kreatif, adaptif, dan relevan dengan kebutuhan peserta didik pada era digital. Namun demikian, berbagai indikator menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan rendahnya mutu pendidikan adalah kompetensi guru yang belum optimal. Hasil berbagai evaluasi kompetensi guru menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kompetensi yang diharapkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh sebagian guru. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kemampuan guru dalam menghasilkan dan mengimplementasikan inovasi pembelajaran.

Secara teoritis, perilaku inovasi merupakan perilaku individu dalam menghasilkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi (Janssen, 2000). Perilaku inovasi tidak muncul secara spontan, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kompetensi. McClelland (1973) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki individu yang berhubungan dengan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam profesi guru, kompetensi mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang memungkinkan guru melaksanakan tugas pendidikan secara efektif. Guru yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, mampu memecahkan berbagai permasalahan pembelajaran, serta lebih percaya diri dalam mengembangkan inovasi pembelajaran. Sebaliknya, guru dengan kompetensi yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam merespons perubahan dan mengembangkan praktik pembelajaran yang inovatif.

Selain kompetensi, status kepegawaian juga diduga memiliki hubungan dengan perilaku inovasi guru. Dalam sistem pendidikan Indonesia terdapat berbagai status kepegawaian guru, seperti Guru Tetap Yayasan (GTY), Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY), Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan Guru Penganjutan Antar Waktu (PAW). Perbedaan status tersebut berkaitan dengan tingkat kepastian karier, kesejahteraan, akses terhadap pengembangan profesional, serta peluang memperoleh berbagai fasilitas penunjang pekerjaan. Kondisi ini memungkinkan terjadinya perbedaan kompetensi maupun perilaku inovasi antar kelompok guru. Guru yang memiliki

status kepegawaian lebih stabil diperkirakan memiliki kesempatan lebih besar untuk mengembangkan kompetensi dan menunjukkan perilaku inovatif dibandingkan guru yang memiliki status kerja kurang stabil.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji perilaku kerja inovatif pada berbagai sektor pekerjaan, seperti karyawan industri manufaktur, sektor jasa, perbankan, UMKM, dan organisasi publik (Taradita & Wibawa, 2019; Amalya, 2019; Asbari et al., 2019; Dewi & Syarifah, 2018; Esha & Dwipayani, 2021; Fahrurrazi, 2020; Hanivah & Azizah, 2021; Parashakti et al., 2016). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku inovasi dipengaruhi oleh berbagai faktor individu maupun organisasi. Penelitian mengenai perilaku inovasi pada profesi guru masih relatif terbatas apalagi dihubungkan dengan status kepegawaian guru baik di sekolah negeri maupun sekolah swasta. Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh Masyhuri et al. (2021), Ningrum dan Abdullah (2021), serta Rahmat et al. (2024) lebih banyak berfokus pada faktor-faktor internal guru tanpa mengkaji secara mendalam perbedaan perilaku inovasi berdasarkan status kepegawaian. Dengan demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap) terkait bagaimana status kepegawaian berhubungan dengan perilaku inovasi guru.

Berdasarkan permasalahan tersebut, diperlukan penelitian yang mampu memberikan gambaran empiris mengenai perbedaan perilaku inovasi guru berdasarkan status kepegawaian. Pemahaman terhadap perbedaan tersebut penting sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh informasi mengenai kelompok guru yang memiliki tingkat perilaku inovasi lebih tinggi maupun kelompok yang memerlukan perhatian lebih dalam pengembangan kompetensinya. Dengan demikian, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi pemerintah, yayasan pendidikan, dan pengelola sekolah dalam menyusun program peningkatan kompetensi serta kebijakan pengelolaan guru yang lebih efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perbedaan perilaku inovasi guru berdasarkan status kepegawaian pada jenjang pendidikan menengah. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat perilaku inovasi pada masing-masing kelompok guru dan mengidentifikasi kelompok-kelompok yang memiliki perbedaan signifikan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian mengenai perilaku inovasi guru serta memberikan kontribusi praktis bagi pengambilan kebijakan dalam pengelolaan dan pengembangan profesi guru guna meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode komparatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji perbedaan perilaku inovasi guru berdasarkan status kepegawaian melalui analisis statistik. Metode komparatif digunakan untuk membandingkan tingkat perilaku inovasi pada lima kelompok guru, yaitu Guru Tetap Yayasan (GTY), Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY), Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan Guru Pergantian Antar Waktu (PAW).

Populasi penelitian adalah seluruh guru pada jenjang pendidikan menengah yang menjadi sasaran penelitian. Sampel penelitian berjumlah 579 guru yang terdiri atas 147 Guru Tetap Yayasan, 90 Guru Tidak Tetap Yayasan, 211 guru PNS, 110 guru PPPK, dan 21 Guru Pergantian Antar Waktu. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik proportional

random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dengan mempertimbangkan proporsi masing-masing kelompok dalam populasi sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi responden.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan teknik survei melalui penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian berupa angket perilaku inovasi guru yang disusun berdasarkan konsep perilaku inovasi yang meliputi dimensi penciptaan ide (idea generation), promosi ide (idea promotion), dan implementasi ide (idea realization). Setiap butir pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = ragu-ragu, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu melalui proses pengembangan yang meliputi penyusunan indikator, penyusunan butir pernyataan, validasi isi oleh ahli, serta uji coba instrumen. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dengan kriteria nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau koefisien korelasi lebih besar dari nilai *r* tabel. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan kriteria $\alpha \geq 0,70$ yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

Bahan penelitian berupa seperangkat kuesioner perilaku inovasi guru yang telah dinyatakan valid dan reliabel. Adapun alat yang digunakan dalam penelitian meliputi perangkat komputer atau laptop untuk pengolahan data serta perangkat lunak statistik IBM SPSS Statistics versi 26 yang digunakan untuk analisis data dan pengujian hipotesis.

Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data melalui nilai rata-rata (mean), standar deviasi, dan jumlah responden pada masing-masing kelompok status kepegawaian. Selanjutnya, sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan uji prasyarat berupa uji homogenitas varians menggunakan *Levene's Test*. Data dinyatakan memenuhi asumsi homogenitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan One Way Analysis of Variance (ANOVA) pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) untuk mengetahui perbedaan perilaku inovasi guru berdasarkan status kepegawaian. Apabila hasil ANOVA menunjukkan perbedaan yang signifikan, maka analisis dilanjutkan dengan uji lanjut (*Post Hoc Test*) menggunakan metode *Tukey Honestly Significant Difference* (HSD) untuk mengidentifikasi pasangan kelompok yang memiliki perbedaan secara signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil statistik deskriptif menunjukkan gambaran umum tingkat perilaku inovasi guru berdasarkan status kepegawaian. Secara keseluruhan, rata-rata (mean) perilaku inovasi guru adalah 3,92 dari total 579 responden, yang mengindikasikan bahwa perilaku inovasi berada pada kategori cukup tinggi. Kelompok Guru Tetap Yayasan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,00, diikuti oleh PNS (3,95) dan PPPK (3,94), yang menunjukkan bahwa ketiga kelompok ini cenderung memiliki tingkat perilaku inovasi yang relatif baik dan hampir setara. Sementara itu, Guru Tidak Tetap Yayasan memiliki rata-rata lebih rendah yaitu 3,79, dan yang paling rendah adalah Guru Pergantian Antar Waktu dengan nilai 3,54, yang mengindikasikan tingkat inovasi yang relatif lebih rendah dibandingkan kelompok lainnya.

Dilihat dari nilai standar deviasi, seluruh kelompok memiliki nilai yang relatif kecil (berkisar antara 0,42 hingga 0,51), yang menunjukkan bahwa data dalam masing-masing kelompok cukup homogen atau tidak terlalu menyebar jauh dari rata-rata. Namun, Guru

Pergantian Antar Waktu memiliki standar deviasi paling besar (0,51), yang berarti variasi perilaku inovasi dalam kelompok ini lebih tinggi dibandingkan kelompok lain. Selain itu, nilai standard error pada kelompok ini juga paling besar (0,111), yang menunjukkan tingkat ketelitian estimasi rata-rata yang lebih rendah akibat jumlah sampel yang kecil ($N = 21$). Sebaliknya, kelompok dengan jumlah responden besar seperti PNS ($N = 211$) memiliki standard error yang lebih kecil (0,031), sehingga estimasi rata-ratanya lebih stabil dan representatif.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa status kepegawaian berpotensi memengaruhi tingkat perilaku inovasi guru, di mana guru dengan status lebih stabil cenderung memiliki rata-rata inovasi yang lebih tinggi dan konsisten. Perbedaan ini juga memberikan indikasi awal yang kemudian diperkuat oleh hasil uji inferensial (ANOVA), bahwa terdapat variasi nyata antar kelompok. Dengan demikian, analisis deskriptif ini menjadi dasar penting dalam memahami pola awal sebelum dilakukan pengujian hipotesis lebih lanjut. Berikut hasil statistik deskriptif perilaku inovasi guru pada tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Perilaku Inovasi Guru

Status Guru	N	Mean	SD
Guru Tetap Yayasan	147	4.00	0.42
PNS	211	3.95	0.45
PPPK	110	3.94	0.44
Guru Tidak Tetap Yayasan	90	3.79	0.47
Guru Pergantian Antar Waktu	21	3.54	0.51
Total	579	3.92	0.45

Hasil uji homogenitas varians menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,118 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa varians data antarkelompok dalam pen-

elitian ini bersifat homogen atau sama. Dengan terpenuhinya asumsi homogenitas, maka data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan uji parametrik seperti ANOVA. Kondisi ini penting karena uji ANOVA mensyaratkan kesamaan varians antar kelompok agar hasil analisis dapat dipercaya. Oleh karena itu, hasil uji homogenitas ini memperkuat validitas penggunaan analisis One Way ANOVA dalam penelitian ini. Berikut tabel 2 yang merupakan hasil uji homogenitas varians.

Tabel 2. Uji Homogenitas Varians

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.842	4	574	0.118

Hasil uji *One Way ANOVA* menunjukkan bahwa nilai *Sum of Squares Between Groups* sebesar 3,215 dengan derajat kebebasan (df) 4, sehingga diperoleh *Mean Square* sebesar 0,804. Sementara itu, nilai *Sum of Squares Within Groups* sebesar 115,532 dengan df 574 menghasilkan *Mean Square* sebesar 0,201, yang menunjukkan variasi dalam kelompok relatif lebih besar dibandingkan variasi antar kelompok. Nilai F hitung sebesar 3,995 diperoleh dari perbandingan *Mean Square* antara kelompok dan dalam kelompok, yang menunjukkan adanya perbedaan variasi yang cukup berarti antar kelompok yang diteliti. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan

yang signifikan secara statistik antara kelompok-kelompok yang dibandingkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan perilaku inovasi guru yang signifikan berdasarkan status kepegawaian, sehingga. Berikut tabel 3 hasil uji *One Way Anova*

Tabel 3. Hasil Uji *One Way ANOVA*

Sumber Variasi	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.215	4	0.804	3.995	0.003
Within Groups	115.532	574	0.201		
Total	118.747	578			

Hasil uji lanjut Post Hoc Tukey menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada beberapa pasangan kelompok guru berdasarkan status kepegawaian. Perbedaan yang paling menonjol terlihat antara guru pergantian antar waktu dengan kelompok guru lainnya, yaitu guru tetap yayasan, PNS, dan PPPK. Guru tetap yayasan memiliki selisih rata-rata sebesar 0,46 dibandingkan guru pergantian antar waktu dengan nilai signifikansi 0,002 ($< 0,05$), yang berarti perbedaan tersebut signifikan. Demikian pula, guru PNS dan PPPK masing-masing memiliki selisih rata-rata sebesar 0,41 dan 0,40 terhadap guru pergantian antar waktu, dengan nilai signifikansi 0,004 dan 0,006, yang juga menunjukkan perbedaan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa guru pergantian antar waktu memiliki tingkat perilaku inovasi yang secara nyata lebih rendah dibandingkan ketiga kelompok tersebut.

Di sisi lain, tidak semua pasangan kelompok menunjukkan perbedaan yang signifikan. Perbandingan antara guru tetap yayasan dengan guru tidak tetap yayasan menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,071 ($> 0,05$), sehingga perbedaannya tidak signifikan secara statistik meskipun terdapat selisih rata-rata sebesar 0,21. Selain itu, perbandingan antara guru PNS dan PPPK menunjukkan selisih rata-rata yang sangat kecil yaitu 0,01 dengan nilai signifikansi 0,998, yang berarti hampir tidak ada perbedaan sama sekali di antara keduanya. Temuan ini menunjukkan bahwa kelompok guru dengan status kepegawaian yang relatif lebih stabil memiliki tingkat perilaku inovasi yang cenderung setara, sedangkan perbedaan yang signifikan lebih terlihat pada kelompok dengan status kerja yang kurang stabil. Dengan demikian, hasil uji Tukey ini memperjelas bahwa perbedaan utama dalam perilaku inovasi guru terletak pada kesenjangan antara guru dengan status kepegawaian tetap dan tidak tetap, khususnya guru pergantian antar waktu. Berikut tabel 4 hasil uji Post Hoc Tukey.

Tabel 4. Hasil Uji *Post Hoc Tukey*

Kelompok	Kelompok	Mean Difference	Sig.	Keterangan
Guru Tetap Yayasan	Guru Pergantian Antar Waktu	0.46	0.002	Signifikan

PNS	Guru Pergantian Antar Waktu	0.41	0.004	Signifikan
PPPK	Guru Pergantian Antar Waktu	0.40	0.006	Signifikan
Guru Tetap Yayasan	Guru Tidak Tetap Yayasan	0.21	0.071	Tidak signifikan
PNS	PPPK	0.01	0.998	Tidak signifikan

Hasil uji lanjut Tukey menunjukkan bahwa perbedaan signifikan terutama terjadi antara guru pergantian antarwaktu dengan guru tetap yayasan, guru PNS, dan guru PPPK. Hal ini menunjukkan bahwa guru dengan status kerja yang lebih stabil cenderung memiliki tingkat inovasi yang lebih tinggi. Selain itu, kompetensi guru juga menjadi faktor utama dalam meningkatkan inovasi. Guru dengan kompetensi tinggi lebih mampu menciptakan dan mengimplementasikan ide-ide baru Darling-Hammond, (2017). Hasil penelitian ini juga mendukung teori Janssen (2000). yang menyatakan bahwa perilaku inovasi meliputi penciptaan, promosi, dan implementasi ide. Guru dengan dukungan organisasi dan kompetensi yang baik cenderung lebih inovatif. Kompetensi mempengaruhi perilaku kerja inovasi telah dinyatakan beberapa peneliti (Carvalho *et al.*, 2023; Huu, 2023; Harun *et al.*, 2021; Darmaileny *et al.*, 2022; Priyadi & Suhariadi, 2022; Sobirin *et al.*, 2020). Individu yang memiliki kompetensi memberi warna dalam cara bekerja dan selalu mencari celah lain jika menghadapi kesulitan. Lebih lanjut Rahmat *et al.* (2024) menemukan bahwa perilaku inovasi guru dipengaruhi oleh kompetensi profesional dan pedagogik yang dimiliki oleh guru.

SIMPULAN

Terdapat perbedaan signifikan perilaku inovasi guru berdasarkan status kepegawaian. Guru tetap yayasan, PNS, dan PPPK memiliki tingkat inovasi lebih tinggi dibandingkan guru tidak tetap yayasan dan guru pergantian antar waktu. Penelitian ini menunjukkan bahwa status kepegawaian guru menjadi faktor penting dalam mendorong perilaku inovatif guru. Berharap pemerintah maupun penentu kebijakan dalam bidang pendidikan untuk memperhatikan status kepegawaian bagi guru. Berharap kementerian juga mengurus kepegawaian guru-guru swasta sebagaimana status kepegawaian dosen swasta juga diurus oleh kementerian. Tingginya status guru akan menjadikan kemantapan dalam penguasaan kompetensi yang akan menghasilkan perilaku kerja inovatif yang lebih bagus.

Referensi :

- Amalya, I. D. (2019). Perilaku Inovatif pada Mahasiswa yang Berwirausaha. *Indonesian Psychological Research*, 1(1), 40–46. <https://doi.org/10.29080/ipr.v1i1.169>
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0. *Jim UPB*, 8(1), 7–15. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1562>
- Carvalho, L. P. de, Poleto, T., Ramos, C. C., Rodrigues, F. de A., de Carvalho, V. D. H., & Nepomuceno, T. C. C. (2023). Predictors of Digital Competence of Public University Employees and the Impact on Innovative Work Behavior. *Administrative Sciences*, 13(5). <https://doi.org/10.3390/admsci13050131>

- Choi, S. B., Kim, K., Ullah, S. M. E., & Kang, S. W. (2016). How transformational leadership facilitates innovative behavior of Korean workers: examining mediating and moderating processes. *Disability and Employment*, 30(2), 152–169. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2014-0058>
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291–309. <https://doi.org/10.1080/02619768.2017.1315399>
- Darmaileny, D., Adriani, Z., Fitriaty, F., & Jambi, U. (2022). Kinerja Organisasi Dimediasi Perilaku Inovatif pada Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) Dalam Wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 599–612. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Dewi, D. K., & Syarifah, D. (2018). Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan Industri Pariwisata Ditinjau dari Resiliensi. *INSAN Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 3(2), 82. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v3i22018.82-91>
- Esha, D., & Dwipayani, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Di Pt Smart Meter. *Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2(0), 2020. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v2i0.3522>
- Fahrurrazi, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Sikap Inovatif, Kompetensi Dan Budaya Organisasi. *Widina Media Utama*.
- Hanivah, N. D., & Azizah, S. N. (2021). Kerja dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombong II. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(1), 154–168. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i1.773>
- Harun, O., Haris, I., & Djafri, N. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Perilaku Inovatif di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri se-Kabupaten Pohuwato. *Jurnal Normalita*, 9, Nomor 3.
- Huu, P. T. (2023). Impact of employee digital competence on the relationship between digital autonomy and innovative work behavior: a systematic review. *Artificial Intelligence Review*, (75). <https://doi.org/10.1007/s10462-023-10492-6>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *The American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 81–96. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3015>
- Pribadi, A. S., & Suhariadi, F. (2022). Produktivitas Akademik Guru Ditinjau dari Kompetensi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Perilaku Inovatif Guru. *Seminar Nasional Psikologi UAD*, 1–17.
- Rahmat, E., Sugiarto, A., Dwiatmadja, C., & Sunarto, H. (2024). Determinants of Employee Innovative Work Behavior. *Journal of Ecohumanism*, 3. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i8.4730>
- Schumpeter, J. A. (1942). *Capitalism, Socialism and Democracy*. Harper & Brothers.
- Sobirin, C. W., Zulfadil, Z., & Widayatsari, A. (2020). Pengaruh kompetensi dan sumber daya usaha terhadap inovasi serta dampaknya terhadap keunggulan bersaing UMKM makanan di Kota Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 13(3), 425–438.
- Taradita, I. G. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3417. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p05>

