HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI INTRINSIK DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA GURU DI SLB NEGERI X KOTA JAMBI

***THE RELATIONSHIP BETWEEN INTRINSIC MOTIVATION AND INNOVATIVE BEHAVIOR IN TEACHERS AT SLB NEGERI X JAMBI CITY***

**Julia Herawaty**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

julia.hrawaty@gmail.com

082182274331

**Abstrak**

Sekolah luar biasa merupakan satuan pendidikan yang ditujukan untuk peserta didik berkebutuhan khusus. Guru sekolah luar biasa dituntut harus inovatif agar bisa mendidik anak berkebutuhan khusus. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi intrinsik dengan perilaku inovatif pada guru di SLB Negeri X Kota Jambi. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara motivasi intrinsik dengan perilaku inovatif pada guru di SLB Negeri X Kota Jambi. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 guru di SLB Negeri X Kota Jambi yang terdiri dari 11 laki-laki dan 39 perempuan. Teknik pengambilan subjek penelitian yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala motivasi intrinsik dan skala perilaku inovatif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi product moment dari Pearson yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan perilaku inovatif dengan koefisen korelasi (r) = 0,797 dengan p < 0,001. Sumbangan efektif motivasi intrinsik terhadap perilaku inovatif sebesar 63,5% yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R2) senilai 0.635.

**Kata Kunci**: motivasi intrinsik, perilaku inovatif, sekolah luar biasa

***Abstract***

*Special school is an educational unit intended for students with special needs. Special school teachers are required to be innovative in order to educate children with special needs. This study aims to determine the relationship between intrinsic motivation and innovative behavior in teachers at SLB Negeri X Jambi City. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between intrinsic motivation and innovative behavior in teachers at SLB Negeri X Jambi City. The subjects used in this study were 50 teachers at SLB Negeri X Jambi City consisting of 11 men and 39 women. The research subject retrieval technique used was purposive sampling technique. Data collection was carried out using an intrinsic motivation scale and an innovative behavior scale. The data analysis method used in this study is Pearson's product moment correlation analysis technique, the results show that there is a significant positive relationship between intrinsic motivation and innovative behavior with a correlation coefficient (r) = 0.797 with p < 0.001. The effective contribution of intrinsic motivation to innovative behavior is 63,5% as indicated by the value of the determinant coefficient (R2) with score 0,635.*

***Keywords****: innovative behavior, intrinsic motivation, special school*

**PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan hal yang memegang kedudukan yang tinggi dalam sumber daya manusia di masyarakat (Hayuningtyas & Helmi, 2015). Salah satu faktor yang merupakan kunci keberhasilan pendidikan adalah guru karena peran mereka sangat menentukan kemajuan pendidikan (Ningrum & Abdullah, 2021). Begitu juga dalam pendidikan luar biasa, guru merupakan bagian dari pendidikan yang secara langsung memengaruhi keberhasilan dan kemajuan anak berkebutuhan khusus (Pertiwi & Prasetyo, 2021). Anak berkebutuhan khusus adalah anak – anak yang mengalami kelainan fisik atau mental yang dapat mengganggu kehidupan sehari-hari mereka, maka dari itu cara guru mengajar anak berkebutuhan khusus berbeda dengan cara mereka mengajar anak biasa (Idhartono & Rafikayati, 2021).

Pada pendidikan luar biasa, inovasi merupakan hal yang penting karena melibatkan anak berkebutuhan khusus yang dimana mereka membutuhkan dukungan lebih dalam melaksanakan pembelajarannya, implementasi inovasi adalah langkah pertama menuju pemerataan pendidikan (Morris, 2021). Guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) dituntut untuk memiliki perilaku inovatif karena terdapat kebutuhan untuk mendidik dengan cara yang berbeda – beda sesuai apa yang diderita oleh anak didiknya seperti tuna grahita, tuna daksa, tuna netra, autis, dan tuna rungu (Berliana & Arsanti, 2018). Menurut De Jong dan Den Hartog (2010) perilaku inovatif adalah perilaku individu yang memasukkan gagasan dan ide baru yang berkaitan dengan proses, produk atau prosedur saat melakukan tugas. Terdapat empat aspek perilaku inovatif yaitu *idea exploration* (eksplorasi ide) yang merujuk pada identifikasi berbagai peluang atau kesempatan yang ada. Aspek *idea generation* (membuat ide) merujuk pada menciptakan ide baru untuk memecahkan masalah atau meningkatkan kinerja. Aspek *idea championing* (memperjuangkan ide) merujuk pada mendapatkan dukungan dalam mewujudkan ide yang telah diciptakannya contohnya dukungan dari rekan kerja. Lalu aspek *idea implementation* (implementasi ide) yang merujuk pada penerapan ide baru tersebut ke dalam pekerjaannya.

Pada kenyataannya, sumber daya manusia di Indonesia belum dapat menunjukkan perilaku inovatifnya. Berdasarkan Global Innovation Index pada tahun 2021, kinerja inovasi Indonesia masih tergolong rendah yakni peringkat 87 dari 127 negara dengan skor 27,1 dalam skala 0 – 100. Skor ini masih jauh jika dibandingkan Switzerland yang menduduki peringkat pertama dengan skor 65,5 (Dutta, Lanvin, León, & Wunsch-Vincent, 2021). Data tersebut menunjukkan bahwa Indonesia perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satunya dengan peningkatan perilaku inovatif guru. Iskandar (2013) menyatakan masih banyak guru yang tidak inovatif, diantara 5,6 juta guru di Indonesia, baru sekitar 2% guru yang inovatif, artinya 98% guru tidak inovatif. Data UNESCO (2016) dalam Global Education Monitoring Report melaporkan mutu pendidikan di Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang. Sedangkan kualitas guru sebagai komponen penting dalam pendidikan, berada di urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia.

Hasil wawancara peneliti terhadap 10 guru di SLB Negeri X Kota Jambi menunjukkan bahwa beberapa dari mereka masih merasa kesulitan untuk berinovasi saat bekerja. Seperti terdapat guru yang belum dapat mengeksplorasi ide-ide baru untuk metode pembelajaran yang sesuai dengan kondisi siswanya, guru yang masih merasa kesulitan untuk mengevaluasi metode pembelajaran siswa, guru yang tidak memanfaatkan rekan sesama guru untuk saling membantu kesulitan satu sama yang lain, serta guru yang tidak dapat mengaplikasikan ide mereka karena kurangnya dukungan dari rekan sesama guru.

Perilaku inovatif dapat dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor organisasi. Menurut Siregar, Suryana, Ahman, dan Senen (2019) faktor individu meliputi empat hal yaitu kompetensi, efikasi diri, motivasi, dan komitmen organisasi. Sedangkan faktor organisasi menurut Li dan Zheng (2014) meliputi empat hal pula yakni iklim inovasi organisasi, kepemimpinan, modal sosial, dan karakteristik pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut, motivasi menjadi salah satu faktor penyebab munculnya perilaku inovatif. Motivasi mengacu pada dorongan untuk bekerja lebih keras, faktor motivasi terbagi menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik memiliki hubungan yang lebih kuat dengan perilaku inovatif dibandingkan motivasi ekstrinsik karena beberapa faktor ekstrinsik dapat membatasi perhatian pada konsepsi dan interpretasi tugas, sedangkan motivasi intrinsik lebih kondusif untuk memproses informasi yang berbeda dan memungkinkan individu untuk mengeksplorasi berbagai pendekatan. atau solusi dari masalah tersebut (Hammond, Neff, Farr, Schwall, & Zhao, 2011).

Pada hal pekerjaan, motivasi intrinsik mengacu pada motivasi yang berasal dari keterlibatan individu dalam tugas (Hammond, Neff, Farr, Schwall, & Zhao, 2011). Aspek motivasi intrinsik menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2012) terdiri dari *responsibility* (tanggung jawab) merujuk pada meninjau pemberian tanggung jawab yang dirasakan pada seseorang, *achievement* (prestasi) yang merujuk pada perasaan bagi seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, *recognition* (pengakuan) merujuk pada perasaan terhadap pengakuan yang diberikan kepada seseorang atas kinerja yang dicapai, *the work itself* (pekerjaan itu sendiri) merujuk pada perasaan seseorang terhadap tantangan dari pekerjaannya, dan *advancement* (kesempatan untuk maju) merujuk pada kemungkinan seseorang berpeluang maju dalam pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan yang ada maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi intrinsik dengan perilaku inovatif pada guru di SLB Negeri X Kota Jambi. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah adanya hubungan positif antara motivasi intrinsik dengan perilaku inovatif pada guru di SLB Negeri X Kota Jambi. Dimana semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki guru maka semakin tinggi perilaku inovatifnya, begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi intrinsik yang dimiliki guru maka semakin rendah pula perilaku inovatifnya.

**METODE**

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru di SLB Negeri X Kota Jambi. Teknik pengambilan subjek penelitian yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala likert. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala perilaku inovatif dan skala motivasi intrinsik. Skala likert pada penelitian ini terdiri dari 4 jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Metode analisis data yang digunakan adalah teknik analisis korelasi *product moment* dari Pearson dengan menggunakan program JAMOVI.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil uji normalitas terhadap data perilaku inovatif diperoleh p = 0,117 (p > 0,050) berarti distribusi data variabel perilaku inovatif mengikuti sebaran data normal. Sedangkan untuk uji normalitas terhadap data motivasi intrinsik diperoleh p = 0,074 (p > 0,050) berarti distribusi data variabel motivasi intrinsik mengikuti sebaran data normal. Sedangkan hasil uji linearitas menunjukkan hasil F = 83,4 dengan taraf signifikansi p = <0,001 (p < 0,050) maka artinya motivasi intrinsik dengan perilaku inovatif memiliki hubungan yang linear.

 Berdasarkan hasil analisis *product moment* diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,797 dengan p < 0,001 berarti ada hubungan positif antara motivasi intrinsik dengan perilaku inovatif pada guru di SLB Negeri X Kota Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai (rxy) = 0,797 menunjukkan bahwa arah hubungan antara motivasi intrinsik dengan perilaku inovatif adalah positif yang berarti semakin tinggi motivasi intrinsik guru semakin tinggi pula perilaku inovatif guru di SLB Negeri X Kota Jambi. Selain itu, koefisien determinasi (R2) = 0,635 menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki kontribusi sebesar 63,5% terhadap perilaku inovatif guru di SLB Negeri X Kota Jambi dan sisanya 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif. Hubungan positif pada motivasi intrinsik dengan perilaku inovatif pada guru di SLB Negeri X Kota Jambi dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik maka semakin tinggi perilaku inovatif. Sebaliknya jika semakin rendah motivasi intrinsik maka semakin rendah perilaku inovatif. Hal ini juga selaras dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Faraz, Yanxia, Ahmed, Estifo, dan Raza (2018) yang mengungkapkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara motivasi intrinsik dengan perilaku inovatif, Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Nilasari, Nisfiannoor, dan Barizfallah (2022) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif, ketika seseorang yang termotivasi secara intrinsik merasakan kepuasan diri dan antusiasme saat berupaya mencapai hasil pekerjaan, orang tersebut menjadi ofensif, terus terang dan berniat menerima cara-cara baru dalam melakukan sesuatu yang kondusif bagi kreativitas dan inovasi.

Berdasarkan hasil kategorisasi skala perilaku inovatif, diketahui bahwa subjek penelitian memiliki perilaku inovatif dengan kategori tinggi sebanyak 46 orang (92%) dan sisanya dengan kategori sedang sebanyak 4 orang (8%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek memiliki perilaku inovatif dengan kategori tinggi dan sebagian kecil memiliki perilaku inovatif dengan kategori sedang. Subjek yang memiliki perilaku inovatif dengan kategori tinggi mengindikasikan bahwa mereka mampu dalam mengidentifikasi berbagai peluang atau kesempatan yang ada, menciptakan ide baru untuk memecahkan masalah atau meningkatkan kinerja, mendapatkan dukungan dalam mewujudkan ide yang telah diciptakannya contohnya dukungan dari rekan kerja, serta menerapkan ide baru tersebut ke dalam pekerjaannya, sedangkan subjek yang memiliki perilaku inovatif dengan kategori sedang masih kesulitan untuk melakukan beberapa hal tersebut. Hal ini sesuai dengan aspek perilaku inovatif menurut De Jong dan Den Hartog (2010) *yaitu idea exploration* (eksplorasi ide), *idea generation* (membuat ide), *idea championing* (memperjuangkan ide), dan *idea implementation* (implementasi ide).

Berdasarkan hasil kategorisasi skala motivasi intrinsik, diketahui bahwa subjek penelitian memiliki motivasi intrinsik dengan kategori tinggi sebanyak 43 orang (86%) dan sisanya dengan kategori sedang sebanyak 7 orang (14%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek memiliki motivasi intrinsik dengan kategori tinggi dan sebagian kecil memiliki motivasi intrinsik dengan kategori sedang. Subjek yang memiliki motivasi intrinsik dengan kategori tinggi mengindikasikan bahwa mereka merasa harus melaksanakan tanggung jawab dari pekerjaan mereka, semangat untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, merasa mendapat pengakuan atas kinerja yang dicapai, memaknai pekerjaannya, serta merasa pekerjaanya dapat membuatnya berkembang, sedangkan subjek yang memiliki motivasi intrinsik dengan kategori sedang tidak merasakan beberapa hal tersebut. Hal ini sesuai dengan aspek motivasi intrinsik menurut Herzberg (Robbins & Judge, 2012) yaitu *responsibility* (tanggung jawab), *achievement* (prestasi), *recognition* (pengakuan), *the work itself* (pekerjaan itu sendiri), dan *advancement* (kesempatan untuk maju).

Selanjutnya peneliti melakukan uji tambahan untuk mengetahui bagaimana korelasi antara masing-masing aspek dari motivasi intrinsik dengan perilaku inovatif. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa antara setiap aspek dari motivasi intrinsik memiliki korelasi yang positif dengan perilaku inovatif. Adapun aspek yang memberikan kontribusi terbesar adalah aspek achievement dengan r = 0,804 dan taraf signifikansi p < 0,001. Hal ini dapat ditunjukkan dari data di lapangan dengan cara subjek berusaha keras untuk mencapai prestasi terbaik seperti bersemangat saat bekerja, bersedia mengerjakan tugas tambahan, serta merasa antusias untuk mencapai visi misi tempat kerja. Subjek yang merasa harus mencapai prestasi kerja tinggi akan mendorong dirinya untuk menetapkan tujuan yang menantang dan berjuang untuk keunggulan yang dapat mengarah pada perilaku inovatif,

Lalu diikuti oleh aspek recognition dengan r = 0,578 dan taraf signifikansi p < 0,001. Hal ini dapat ditunjukkan dari data di lapangan dengan cara subjek merasa senang saat profesinya diakui dan dihormati masyarakat seperti ketika orang lain mengapresiasi pekerjaannya, memberi penghargaan serta pujian yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerjanya. Subjek yang merasa mendapatkan pengakuan atas kinerjanya akan lebih percaya diri untuk berkontribusi dalam menciptakan inovasi yang berdampak.

Kemudian aspek the work itself dengan r = 0,640 dan taraf signifikansi p < 0,001. Hal ini dapat ditunjukkan dari data di lapangan dengan cara subjek merasa menyukai tantangan dalam pekerjaannya seperti bangga dengan profesinya, memaknai pekerjaannya, serta senang saat melakukan tugasnya yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan kerjanya. Subjek yang merasa pekerjaannya bermakna akan cenderung lebih bahagia terhadap pekerjaannya, rasa bahagia ini membuat dirinya lebih bersemangat untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk menciptakan ide-ide baru dan mengimplementasikannya.

Setelahnya ada aspek advancement dengan r = 0,583 dan taraf signifikansi p < 0,001. Hal ini dapat ditunjukkan dari data di lapangan dengan cara subjek merasa mendapatkan pengembangan karir seperti mempelajari hal baru selama bekerja, merasa bahwa pekerjaan yang diberikan mengasah kemampuan, serta mendapatkan peluang untuk mengembangkan keterampilan. Subjek yang merasa dapat berpeluang maju akan melibatkan diri untuk memberikan kontribusi terbaik dan menciptakan dampak yang signifikan dalam pekerjaannya.

Terakhir, aspek responsibility dengan r = 0,578 dan taraf signifikansi p < 0,001. Hal ini dapat ditunjukkan dari data di lapangan dengan cara subjek memenuhi tanggung jawab pekerjaannya seperti mengerjakan tugas dengan baik, menyelesaikan tugas tepat waktu, memprioritaskan tugas serta merasa bahwa tugasnya merupakan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dan bukanlah beban. Subjek yang merasa bertanggung jawab akan berinisiatif dalam menciptakan solusi baru dan berinovasi serta berusaha untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan implikasi secara teoritis bahwa motivasi intrinsik yang dimiliki subjek berhubungan dengan perilaku inovatifnya dalam bekerja. Guru SLB dengan motivasi intrinsik yang tinggi tentunya memiliki perilaku inovatif yang lebih baik daripada guru dengan motivasi intrinsik yang sedang. Guru SLB dengan motivasi intrinsik yang tinggi akan cenderung lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk berkontribusi dan mencoba berbagai cara untuk meningkatkan metode atau kegiatan saat mengajar serta menerapkan ide-ide baru untuk menghadapi perubahan dan tantangan di masa depan. Maka dari itu motivasi intrinsik sangat penting bagi guru SLB karena tidak hanya mengatasi tuntutan pekerjaan mengajar tetapi juga untuk terus mencari strategi pengajaran baru untuk memenuhi beragam kebutuhan siswa. Sedangkan secara praktis hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi guru dan sekolah dalam membenahi diri sehubungan dengan motivasi intrinsik yang dimiliki dan perilaku inovatif yang telah dicapai demi meningkatnya prestasi siswa.

Pada penelitian ini terdapat kelemahan dimana rata-rata subjek memiliki motivasi intrinsik dan perilaku inovatif pada tingkat yang tinggi dan sedang, hasil penelitian ini kurang sejalan dengan hasil wawancara peneliti terhadap 10 orang guru SLB Negeri X Kota Jambi yang menyatakan adanya beberapa kendala pada motivasi intrinsik dan perilaku inovatif mereka. Dapat disimpulkan bahwa 10 subjek yang diwawancarai ini tidak bisa mewakili motivasi intrinsik dan perilaku inovatif guru secara keseluruhan. Selain itu, tidak menutup kemungkinan adanya *faking good* dalam pengisian skala penelitian oleh subjek. *Faking good* merupakan keadaan dimana subjek penelitian akan cenderung mengisi skala dengan jawaban yang dianggap baik dan menutupi kenyataan yang sebenarnya (Permatasari, Yudiani, & Utami, 2021). Penyebabnya dapat berupa *response set*. *Response set* merupakan keinginan sadar maupun tidak sadar sebagai bagian dari seorang responden untuk menjawab dalam cara tertentu untuk menghasilkan gambaran tertentu mengenai dirinya (Rorer dalam Yulianto, 2020). Response set terjadi setelah responden membaca isi pernyataan lalu membuat jawaban yang berbeda dengan keadaan dirinya (Friedenberg dalam Yulianto, 2020).

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesirnpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi intrinsik dengan perilaku inovatif pada guru di SLB Negeri X Kota Jambi dengan korelasi (rxy) = 0,797 dengan p < 0,001. yang berarti apabila semakin tinggi motivasi intrinsik guru di SLB Negeri X Kota Jambi maka semakin tinggi perilaku inovatif yang dimilikinya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi intrinsik guru di SLB Negeri X Kota Jambi maka semakin rendah perilaku inovatif yang dimilikinya. Dalam penelitian ini diperoleh pula nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,635 yang berarti bahwa motivasi intrinsik memberikan sumbangan efektif sebesar 63,5% terhadap perilaku inovatif sementara itu sumbangan efektif sebesar 36,5% diperoleh dari faktor lain. Jadi, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi intrinsik dengan perilaku inovatif pada guru di SLB Negeri X Kota Jambi dapat diterima.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan, bagi subjek penelitian disarankan untuk lebih meningkatkan motivasi intrinsik dan perilaku inovatif mereka dengan cara memenuhi tanggung jawab, mengelola program pembelajaran yang efektif dan efisien, menjalin hubungan yang baik antara guru, siswa dan orang tua, mendalami pemahaman tentang makna pekerjaan, serta mengembangkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan profesionalisme. Bagi pihak sekolah disarankan agar dapat memperhatikan motivasi intrinsik guru dengan cara memberikan tanggung jawab yang sesuai, menyediakan fasilitas yang memadai, mengapresiasi kinerja guru, memberikan pemahaman mengenai visi dan misi sekolah, serta memberikan peluang bagi guru untuk berkembang. Serta bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali lebih jauh terkait hubungan antara motivasi intrinsik dengan perilaku inovatif dalam jangkauan dan referensi yang lebih luas, serta bisa lebih menekankan kepada subjek dan institusi bahwa penelitian ini bukanlah penilaian terhadap kinerja tetapi murni penelitian, agar dapat menghindari *faking good*. Selain itu disarankan untuk dapat mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi perilaku inovatif.

**DAFTAR PUSTAKA**

Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, *7*(2), 149. https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.364

De Jong, J. P. ., & Den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, *19*(1), 23–36. https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x

Dutta, S., Lanvin, B., León, L. R., & Wunsch-Vincent, S. (2021). Global Innovation Index: Slovakia. In *World Intellectual Property Organization* (14 ed.). Geneva. Diambil dari https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo\_pub\_gii\_2021/sk.pdf

Faraz, N. A., Yanxia, C., Ahmed, F., Estifo, Z. G., & Raza, A. (2018). THE INFLUENCE OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR-A MEDIATION MODEL THE INFLUENCE OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR-A MEDIATION MODEL. *European Journal of Business and Social Sciences*, *7*(1), 51–62.

Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of Individual-Level Innovation at Work: A Meta-Analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, *5*(1), 90–105. https://doi.org/10.1037/a0018556

Hayuningtyas, D. R. I., & Helmi, A. F. (2015). Peran kepemimpinan otentik terhadap work engagement dosen dengan efikasi diri sebagai mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, *1*(3), 3

Idhartono, A. R., & Rafikayati, A. (2021). Inovasi Global Pembelajaran Abk Selama Masa Pandemi. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, *I*(2), 233–241. https://doi.org/https://doi.org/10.36456/kanigara.v1i2.4259

Iskandar, H. (2013). Wah, Baru 2% Guru yang Inovatif! Diakses 5 Juni 2023, dari https://news.okezone.com/read/2013/03/18/373/777289/wah-baru-2-guru-yang-inovatif

Li, X., & Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees’ Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service Science and Management*, *07*(06), 446–450. https://doi.org/10.4236/jssm.2014.76042

Morris, N. (2021). Leadership and Innovation in a Special Education School. *Educational Leadership and Administration: Teaching and Program Development*, *33*, 56–69. Diambil dari https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1318524.pdf

Nilasari, B. M., Nisfiannoor, M., & Barizfallah, T. D. (2022). the Role of Intrinsic Motivation on Innovative Work Behavior in Jakarta Post Covid-19 Pandemic. *International Journal of Organizational Innovation (Online)*, *14*(4), 190–203

Ningrum, W. R., & Abdullah, S. M. (2021). Tinjauan Literatur: Perilaku Inovatif Pada Guru. *Mempersiapkan Generasi Digital Yang Berwatak Sociopreneur: Kreatif, Inisiatif, dan Peduli di Era Society 5.0*, 201–214.

Permatasari, R. T., Yudiani, E., & Utami, F. T. (2021). Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kecurangan Akademik pada Siswa Kelas XI IPA dan IPS di SMA Negeri I Tanjung Batu. *Indonesian Journal of Behavioral Studies*, *1*(4), 448–460. https://doi.org/10.19109/ijobs.v1i4.11933

Pertiwi, T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Kecerdasan Emosional , dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru SLB N Tamanwinangun Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *3*(20), 683–697. https://doi.org/https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.898

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior* (15 ed.). New York: Pearson Prentice Hal.

Siregar, Z. M. E., Suryana, Ahman, E., & Senen, S. H. (2019). Factors influencing innovative work behavior: An individual factors perspective. *International Journal of Scientific and Technology Research*, *8*(9), 324–327.

UNESCO. (2016). Global Education Monitoring Report. Diambil 5 Juni 2023, dari https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245745\_ind

Yulianto, A. (2020). Mewaspadai Response Bias Dalam Skala Psikologi. *Buletin KPIN*, *6*(03). https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30178.07361