

## TINJAUAN LITERATUR: PERILAKU INOVATIF PADA GURU

### *INNOVATIVE BEHAVIOR IN TEACHERS: A LITERATURE REVIEW*

Wahyu Relisa Ningrum<sup>1</sup>, Sri Muliati Abdullah<sup>2</sup>

<sup>12</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

<sup>1</sup>wahyurelisa16@gmail.com, <sup>2</sup>srimuliati@mercubuana-yogya.ac.id

#### Abstrak

Latar belakang: Guru berperan penting dalam pendidikan karena figur guru sangat menentukan maju mundurnya pendidikan. Diperlukan rasa memiliki dari setiap guru agar dapat mengimplementasikan hal tersebut sehingga mampu mendorong perilaku inovatif guru yang nantinya akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan. Perilaku inovatif guru dapat ditingkatkan dengan memberikan kebebasan kepada guru dalam memberikan pengajaran kepada anak didik melalui kreativitas dan inovasi yang dimiliki. Tujuan: penelitian melihat faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif guru. Manfaat: memberikan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif guru. Metode: studi literature tahun 2011-2020 dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. Hasil: studi literatur ini didapatkan 15 artikel yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif guru. Kesimpulan: perilaku inovatif guru dapat dipengaruhi antara lain *self efficacy*, keterlibatan kerja, kreativitas, kecerdasan emosi, supervisi kolaboratif, kepemimpinan, saling ketergantungan tugas, orientasi tujuan pembelajaran, *occupational self efficacy*, motivasi instrinsik, kepribadian proaktif, pemberdayaan psikologis, kapabilitas, kebahagiaan di tempat kerja, iklim organisasi, afektif komitmen, kepemimpinan transformasional, komitmen guru, budaya organisasi, mutu pendidikan, dan pertukaran pemimpin-anggota.

**Kata kunci:** guru, pendidikan, perilaku inovatif

#### Abstract

*Background: The teacher plays an important role in education because the teacher figure determine the progress and step back of education. It is necessary to have a sense of belonging from each teacher in order to implement this so as to encourage innovative teacher behavior which has a positive impact on the quality of education. The teacher's innovative behavior can be improved by giving freedom to the teacher in providing teaching to proteges through their creativity and innovation. Purpose: research showed the the factors that influence teachers' innovative behaviors. Benefits: provide information about the factors that influence the innovative behavior of teacher. Methods: literature study 2011-2020 in Indonesian and English. Results: This literature study found 15 articles describing the factors that influence teacher's innovative behavior. Conclusion: teachers' innovative behavior can be influenced among others, self-efficacy, work involvement, creativity, emotional intelligence, collaborative supervision, leadership, task interdependence, learning goal orientation, occupational self-efficacy, intrinsic motivation, proactive personality, psychological empowerment, capability, work happiness, organizational climate, affective commitment, transformational leadership, teacher commitment, organizational culture, quality of education, and leader-member exchanges.*

**Keywords:** teacher, education, innovative behavior

## PENDAHULUAN

Kurikulum pendidikan nasional tahun 2013 mengamanatkan bahwa proses pendidikan di Indonesia harus dapat mempersiapkan sumber daya manusia Indonesia yang produktif, kreatif, inovatif, dan afektif (Permendikbud, 2018). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 ayat 1 tentang guru dan dosen mengamanatkan bahwa guru harus memiliki kecakapan pedagogik, kecakapan kepribadian, kecakapan sosial, dan kecakapan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kecakapan tersebut bersifat menyeluruh dan satu kesatuan serta merupakan ciri guru profesional. Salah satu tuntutan guru profesional adalah yang berinovasi.

Menurut Messman, Mulder, dan Gruber (2010) inovasi dan perilaku inovatif merupakan isu penting dalam dunia pendidikan. Akan tetapi, analisis pekerjaan guru yang dilakukan untuk mengembangkan inovasi masih belum ada. Meskipun ada pengakuan bahwa guru memiliki peranan yang penting dalam pengembangan inovasi. Janssen (2004) menyatakan bahwa pengembangan inovasi ini membutuhkan peran serta individu. Oleh karena itu, kegiatan yang berfokus pada inovasi sangat penting untuk dipahami oleh masing-masing individu. Dalam sudut pandang psikologi organisasi, kegiatan-kegiatan tersebut dinamakan *innovative work behavior* atau perilaku inovatif.

Ditambahkan Wassas (2016) perilaku inovatif pada guru perlu mendapatkan perhatian yang lebih, baik dari guru, atasan dan pemerintah sebagai pemegang kebijaksanaan. Guru sebagai pribadi, pendidik, pengajar dan pembimbing dituntut untuk meningkatkan perilaku inovatif agar perubahan dalam dunia pendidikan dapat terjadi, yaitu proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien. Dalam pribadi seorang guru ada sosok yang diyakini mampu menggali, menemukan dan mengelola berbagai potensi yang berkaitan dengan kemampuan, intelektual, nilai, sikap serta *life skill* anak didiknya menuju kedewasaan. Guru berkualitas adalah guru inovatif yang mampu membangkitkan semangat besar anak didik untuk menjadi agen perubahan dunia di era global.

Menurut RPJMN (2015-2019) salah satu permasalahan prioritas pembangunan bidang pendidikan yang tertuang dalam dokumen rencana jangka menengah nasional adalah rendahnya kualitas guru dalam proses pembelajaran. Dijelaskan Iskandar (2013) ada 2% guru di Indonesia tergolong ke dalam guru yang inovatif dari total jumlah guru 5,6 juta. Artinya ada 98% guru tidak inovatif padahal guru masih dapat memanfaatkan internet untuk mengembangkan inovasi.

Di Indonesia masih tergolong rendah apabila dilihat dari kinerja inovasi. Berdasarkan *Global Innovation Index* tiga tahun terakhir dari tahun 2017 hingga 2019

bahwa pada tahun 2017 Indonesia berada di peringkat 87 dari 127 negara dengan skor 30,10 dalam skala 0-100. Skor Indonesia masih jauh dibandingkan Switzerland yang menduduki peringkat pertama dengan skor 67,69. Pada tahun 2018, Indonesia di peringkat 73 dari 126 negara dengan skor 22,47. Skor Indonesia masih jauh dari Switzerland yang menduduki peringkat pertama dengan skor 45,93. Pada tahun 2019, Indonesia di peringkat 85 dari 129 negara dengan skor 29,72. Skor Indonesia juga masih jauh dari Switzerland dengan selisih 37,48. (Dutta, Lanyin, & Wunsch, 2017-2019). Data tersebut menunjukkan bahwa perlu adanya peningkatan sumber daya manusia Indonesia, salah satunya dengan peningkatan perilaku inovatif guru.

Menurut Kleysen dan Street (2001) perilaku inovatif adalah keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan bermanfaat pada seluruh tingkat organisasi. Jong dan Hartog (2010) menyatakan bahwa perilaku inovatif sering dikaitkan dengan kreativitas karyawan yang dapat dilihat pada tahap pertama proses perilaku inovatif. Perilaku inovatif diperlukan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru. Ide-ide baru yang muncul akan sampai pada tahap aplikasi dan tentunya melalui proses yang lebih kompleks.

Salah satu sasaran organisasi adalah terciptanya organisasi yang inovatif tentunya didukung oleh perilaku inovatif karyawan. Menurut hasil penelitian Getz dan Robinson (2003) bahwa perbaikan ide di sebuah perusahaan, 80% nya dipelopori oleh karyawan dan sisanya yaitu 20% merupakan hasil dari kegiatan inovasi yang direncanakan oleh perusahaan baik melalui strategi atau struktur. Dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan aset penting dalam menghasilkan sebuah inovasi (Getz & Robinson, 2003). Dalam hal ini guru selaku karyawan dalam suatu institusi pendidikan.

Ditambahkan bahwa perilaku inovatif guru juga sangat penting dalam pengembangan profesi pendidikan, organisasi sekolah dan untuk perkembangan kita sebagai masyarakat pengetahuan. Oleh karena itu, perilaku inovatif harus menjadi pusat dari profesi mengajar. Selain itu, dalam rangka meningkatkan perilaku inovatif guru, penting untuk mengetahui faktor mana yang mempengaruhi perilaku inovatif di sekolah (Thurlings, Evers, & Vermeulen, 2014). Hal di atas menjadi alasan penting peneliti meneliti lebih lanjut dengan melakukan review jurnal terkait faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif pada guru.

## **METODE**

Melakukan pencarian artikel yang relevan berkaitan dengan perilaku inovatif baik yang berbahasa Indonesia maupun berbahasa Inggris. Selanjutnya memilah artikel tersebut sesuai dengan subjek yang diinginkan peneliti yaitu guru. Sehingga ditemukan 15 artikel yang diterbitkan antara tahun 2011 sampai dengan 2020 dengan rincian 9 artikel berbahasa Indonesia dan 6 artikel berbahasa Inggris. Kemudian peneliti melakukan kajian literature mengenai perilaku inovatif pada guru.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Artikel yang berjumlah 15 dipilih untuk review jurnal ini adalah berkorespondensi untuk penelitian kuantitatif, penelitian penjelasan, kajian literature dan metode responden. Artikel tersebut diterbitkan antara tahun 2011 hingga 2020. Penelitian dilakukan di beberapa negara yaitu Taiwan, Inggris, Malaysia, Belanda dan Indonesia. Masing-masing artikel yang dipilih untuk dibaca dengan cermat dari asal artikel, judul, penulis, tahun, tujuan penelitian, metode penelitian, subjek penelitian dan hasil penelitian. Peneliti mengumpulkan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif pada guru.

Perilaku inovatif adalah keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan bermanfaat pada seluruh tingkat organisasi (Kleysen & Street, 2001). Sesuatu yang baru dan bermanfaat meliputi pengembangan ide atau teknologi suatu produk baru dan perubahan prosedur administratif bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan.

Ditambahkan Jong dan Hartog (2007) perilaku inovatif merupakan semua tindakan individu yang diarahkan pada generasi, pengenalan dan penerapan baru yang bermanfaat pada setiap tingkat organisasi. Gaynor (2002) menyatakan bahwa perilaku inovatif adalah tindakan individu untuk menciptakan dan mengambil ide-ide atau cara-cara baru untuk diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif menurut Hammond, Neff, Farr, Schwall, dan Zhao (2011) ada empat yaitu perbedaan individu, motivasi, karakteristik pekerjaan, dan pengaruh kontekstual. Perbedaan individu terbagi menjadi dua yaitu dimensi kepribadian dan variabel demografis. Pada dimensi kepribadian, diketahui bahwa kepribadian kreatif di tempat kerja terbukti memiliki korelasi yang signifikan

dengan dimensi kinerja inovatif. Selain kepribadian kreatif-spesifik, peneliti juga menyarankan individu dengan ciri kepribadian yang lebih umum (misal five-factor model).

Dari lima faktor besar, keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*) paling jelas terkait dengan perilaku inovatif dan telah menjadi faktor kepribadian yang paling sering diteliti. Individu dengan *openness to experience* tinggi mempunyai kecerdasan untuk selalu ingin tahu, imajinasi, kemandirian, dan kepekaan terhadap seni dengan demikian, kecil kemungkinannya untuk menghindari dari pengalaman baru dan perubahan yang merupakan bagian tak terpisahkan dari inovasi. Selanjutnya, individu yang lebih tinggi pada *openness to experience* mungkin lebih terlibat dalam pemikiran yang berbeda, bagi beberapa orang yang mempunyai kreativitas dan inovasi. Sedangkan variabel demografis seperti lamanya masa kerja dan pendidikan (Hammond et al., 2011).

Motivasi terbagi dua bagian yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik mengacu pada motivasi yang berasal dari keterlibatan individu dalam tugas, sedangkan motivasi ekstrinsik mengacu pada motivasi berasal dari faktor-faktor di luar tugas, seperti penghargaan atau kompensasi. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempunyai korelasi yang positif dengan perilaku inovasi. Motivasi intrinsik melihat pada motivasi yang berasal dari engagement individu terhadap tugas yang diemban, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari faktor di luar tugas yang diemban, seperti penghargaan dan kompensasi (Hammond et al., 2011).

Self-efficacy juga dapat dikonseptualisasikan sebagai variabel yang memengaruhi motivasi terlibat dalam perilaku tertentu. Konsep self-efficacy kreatif, yang secara positif meramalkan kinerja kreatif di atas dan di luar self-efficacy pekerjaan. Pekerjaan dan self-efficacy kreatif keduanya menunjukkan positif hubungan dengan hasil kreatif dan inovatif (Hammond et al., 2011).

Karakteristik pekerjaan paling sering dipelajari sebagai prediktor inovasi termasuk otonomi, tekanan waktu, kompleksitas pekerjaan dan persyaratan peran. Pekerjaan kompleks kurang rutin dan lebih menantang, yang dapat mempromosikan generasi ide. Selain itu, pekerjaan yang lebih kompleks dapat menuntut lebih banyak sifat inovasi individu dengan memungkinkan individu untuk secara bersamaan tertuju pada berbagai aspek kerja individu (Hammond et al., 2011).

Pengaruh kontekstual mempengaruhi perilaku inovatif melalui suatu efek pada motivasi intrinsik karyawan untuk melaksanakan tugas. Peneliti mengharapkan hubungan positif antara inovasi dengan dukungan untuk kreativitas atau inovasi, iklim organisasi (misal iklim partisipatif, terbuka, dan aman), ketersediaan sumber daya, dukungan

pengawasan, pertukaran pemimpin timbal balik, dan kepemimpinan transformasional (Hammond et al., 2011).

Kajian literature dari 15 artikel diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif pada guru. Adapun rincian 15 artikel berdasarkan negara, judul, penulis, tahun dan metode penelitian yang digunakan dijabarkan pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1.** Daftar Literature Review Jurnal

No	Negara	Judul	Penulis, Tahun	Metode Penelitian	
1	Taiwan	The Impact of Self-efficacy on Innovative Work Behavior for Teachers	(His-Chi Hsiao, Jen Chia chang, Ya-Ling Tu, & Su-Chang Chen, 2011)	Penelitian Kuantitatif	
2	Indonesia	Determinan Keterlibatan Kerja Untuk Tercapainya perilaku Inovatif	(Irene Wirjadi, 2014)	Penelitian Kuantitatif	
3	Indonesia	Efikasi Diri dan Kreativitas Menciptakan Inovasi Guru	(Nur Karyati & Sri Sarjana, 2015)	Metode Survei	
4	Indonesia	Efek Kecerdasan Pada Supervisi dan Terhadap Perilaku Inovatif Guru	Mediasi emosi pengaruh Kolaboratif dan Kepemimpinan Terhadap Perilaku Inovatif Guru	(Moh. Taoefik, Fakhrudin, & Partono Thomas, 2016)	Penelitian kuantitatif
5	Inggris	Promoting teachers' innovative behaviour: exploring the roles of task interdependence, learning goal orientation and occupational self-efficacy.	VET innovative behaviour: exploring the roles of task interdependence, learning goal orientation and occupational self-efficacy.	(Piety Runhaar, Timothy Bednall, Karin Sanders & Huadong Yang, 2016)	Metode Responden
6	Belanda	Teachers' Innovative Behaviour: The Importance of Basic Psychological Need Satisfaction, Intrinsic Motivation, and Occupational Self-Efficacy	(Andrea Klaijnsen, Marjan Vermeulen, & Rob Martens, 2017)	Penelitian Kuantitatif	

7	Indonesia	Pengaruh Proactive Personality dan pemberdayaan psikologis Terhadap perilaku Inovatif melalui Creative Self Efficacy.	(Irfan Helmy & Marynta Putri Pratama, 2018)	Penelitian Kuantitatif
8	Indonesia	Analisis Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja.	(Vera Berliana & Tutuk Ari Arsanti, 2018)	Penelitian Kuantitatif
9	Timur Laut Nigeria	Factors Influencing Innovative Behaviour of Teachers in Secondary Schools in the North East of Nigeria	(Faiza Abubakar Bawuro, Ibrahim Danjuma, & Helavalada Wajiga, 2018)	Penelitian dieksplorasi melalui analisis literature kritis (Kajian literature)
10	Malaysia	The Impact of Transformational Leadership and Commitment on Teachers' Innovative Behaviour	(Aziah Ismail & Al Amin Mydin, 2018).	Penelitian Kuantitatif
11	Indonesia	Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif pada Guru SMK Swasta X di Surabaya	(Gumas Oktavian Pradana & Umi Anugerah Izati, 2019)	Penelitian Kuantitatif
12	Indonesia	Peningkatan Keinovatifan Melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri.	(Sandy Sunardi, Widodo Sunaryo, & Griel Helena Laihad, 2019)	Penelitian Kuantitatif
13	Indonesia	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru di SMA Swasta Se Kecamatan Pamijahan Bogor	(Fahrurrobi Nurdin <sup>1</sup> , Muzhir Ihsan <sup>2</sup> , Ima Rahmawati <sup>3</sup> , & Hana Lestari <sup>4</sup> , 2020)	Penelitian Kuantitatif
14	Indonesia	Pengaruh Kepemimpinan dan	(Eka Mulya Prasetya, Tri	Penelitian Penjelasan

15	Belanda	Perilaku Inovasi Guru Terhadap Mutu Pendidikan, Prestasi Belajar dan Kesempatan Kerja Transformational leadership, leader-member exchange and school learning climate: Impact on teachers' innovative behaviour in the Netherlands	Wulida Afrianty, Arik Prasetya, (2020) (Marjan Vermeulen, Karel Kreijns, & Arnoud T Evers, 2020)	( <i>Explanatory Research</i> )  Penelitian Kuantitatif
----	---------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

Selengkapnya hasil review jurnal 15 artikel dijelaskan dalam lampiran. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hsi-ChiaHsiao, Jen-Chia Chang, Ya-Ling Tu, dan Su-Chang Chen (2011) bahwa ada hubungan yang positif satu dengan yang lain antara self-efficacy (efikasi diri) guru dan perilaku kerja inovatif ( $r > .5, p < 0,01$ ) yaitu guru dengan efikasi diri yang tinggi menunjukkan perilaku kerja inovatif yang lebih baik. Variabel-variabel ini menunjukkan bahwa banyak variabel berhubungan signifikan satu dengan lainnya, tetapi kesemuanya kurang dari 0,73.

Hasil penelitian Wirjadi (2014) menyatakan bahwa nilai t pada variabel keterlibatan kerja sebesar 8.648. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Nilai sig. sebesar  $0.000 < \alpha 0.05$  berarti bahwa hipotesis dalam penelitian tersebut diterima. Kesimpulannya adalah keterlibatan kerja dalam lingkungan mengajar SDK Ipeka mampu mendorong masing-masing guru untuk menambahkan inovasi dalam mengajar.

Karyati dan Sarjana (2015) menyatakan bahwa nilai korelasi koefisien jalur sebesar 0,4465 menunjukkan pengaruh efikasi diri terhadap inovasi. Hasil uji signifikansi dengan  $t_{hitung} = 5,2439 > t_{tabel} = 2,617$  pada  $\alpha = 0,01$  menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif antara efikasi diri terhadap inovasi. Artinya, peningkatan efikasi diri akan mengakibatkan peningkatan inovasi. Sedangkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,3497 berarti bahwa ada pengaruh kreativitas terhadap inovasi. Hasil uji signifikansi diperoleh  $t_{hitung} = 4,1069 > t_{tabel} = 2,617$  pada  $\alpha = 0,01$  menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung dan positif antara kreativitas dengan inovasi, artinya peningkatan kreativitas akan mengakibatkan peningkatan inovasi.

Hasil pengujian pada taraf signifikansi 5% menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosi guru berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif guru dengan nilai  $\beta$  masing-masing adalah 0,114 dan 0,686 dengan p-value sebesar  $< 0,001$ . Supervisi kolaboratif pengawas sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kecerdasan emosi guru dengan masing-masing nilai  $\beta = 0,194$  dan  $\beta = 0,186$ . Sedangkan supervisi kolaboratif pengawas sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif guru melalui kecerdasan emosi guru dengan masing-masing nilai  $\beta = 0,132$  dan  $\beta = 0,127$  dan p-value sebesar  $< 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi guru berperan sebagai mediator untuk meningkatkan perilaku inovatif guru (Taoefik, Fakhruddin, & Thomas, 2016).

Ditambahkan hasil penelitian menurut Runhaar, Bednall, Sanders dan Yang (2016) menjelaskan bahwa terdapat saling ketergantungan dalam meningkatkan tugas guru dalam orientasi tujuan pembelajaran, yang meningkatkan keterlibatan mereka dalam perilaku inovasi dari waktu ke waktu. Ada saling ketergantungan tugas juga dalam meningkatkan self-efficacy pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka dalam perilaku inovatif. Guru yang melebihi tingkat tertentu dalam keberhasilan pekerjaan, variabel lain, seperti orientasi tujuan pembelajaran, lebih berperan penting dalam mempertahankan perilaku inovatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kebutuhan psikologis dasar mempengaruhi motivasi intrinsik dan self-efficacy dalam pekerjaan, dan yang terakhir dengan kuat mendukung perilaku inovatif (Klaeijssen, Vermeulen, & Martens, 2017). Helmy dan Pratama (2018) menyatakan bahwa kepribadian proaktif dan pemberdayaan psikologis, masing-masing berpengaruh terhadap CSE dan perilaku inovatif. Sedangkan Berliana dan Arsanti (2018) menunjukkan dalam hasil penelitiannya dengan nilai t hitung sebesar 2,586 dengan sig  $< 0,05$  berarti bahwa kapabilitas berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya semakin tinggi kapabilitas individu menandakan bahwa ia mampu untuk menciptakan metode baru. Sedangkan nilai t hitung sebesar 4,466 dengan sig  $< 0,05$  berarti bahwa self-efficacy berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya semakin tinggi self-efficacy yang dimiliki oleh seorang individu, maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif yang diciptakan.

Menurut Bawuro, Danjuma, dan Wajiga (2018) menunjukkan antara kebahagiaan di tempat kerja, iklim organisasi, afektif komitmen, dan kepemimpinan transformasional berperan langsung dalam mempengaruhi perilaku inovatif. Sedangkan Ismail dan Mydin (2018) menjelaskan bahwa R<sup>2</sup> nilai dalam Model 1 menunjukkan bahwa perubahan

varians dalam perilaku inovatif guru menjelaskan kepemimpinan transformasional yaitu 0,30 % ( $\beta = 0,54$ ;  $p = 0,01$ ). Dalam Model 2,  $R^2$  menunjukkan bahwa 35% ( $\beta = 0,43$ ,  $p = 0,01$ ) dari varians perubahan perilaku inovatif guru dapat dijelaskan dengan kepemimpinan transformasional dan komitmen guru, sehingga secara bersama-sama terdapat korelasi antara kepemimpinan transformasional dan komitmen guru terhadap perilaku inovatif.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,585 ( $r=0,585$ ) yang berarti bahwa variabel perilaku inovatif dan iklim organisasi memiliki hubungan yang sedang. Sesuai dengan nilai  $r$  positif yang diperoleh berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan searah atau berbanding lurus. Maksudnya, semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula perilaku inovatif pada guru, begitu juga sebaliknya jika iklim organisasi semakin rendah maka akan semakin rendah pula perilaku inovatif pada guru (Pradana & Izati, 2019).

Dijelaskan pula bahwa (1) koefisien korelasi sebesar 0,311 dan persamaan regresi  $Y = 101,740 + 0,295X_1$  berarti terdapat korelasi positif dengan tingkat hubungan yang rendah pada kepemimpinan transformasional dengan inovasi guru. (2) Koefisien korelasi sebesar 0,221 dan  $Y = 107,109 + 0,261X_2$  berarti bahwa terdapat korelasi positif dengan tingkat hubungan rendah dalam self-efficacy dengan inovasi guru. (3) Koefisien korelasi sebesar 0,346 dan  $Y = 79,929 + 0,260X_1 + 0,183X_2$  berarti terdapat korelasi positif dengan tingkat hubungan rendah pada kepemimpinan transformasional dan self-efficacy bersama dengan inovasi guru (Sunardi, Sunaryo, & Laihad, 2019).

Berdasarkan penelitian Nurdin, Ihsan, Rahmawati, dan Lestari (2020) dengan nilai Sig. (0,001) <  $\alpha$  (0,05) mempunyai arti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif guru dengan nilai kontribusi sebesar 13,2 %. Menurut Prasetya, Afrianty, dan Prasetya (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam mengelola sekolah. Peranan tersebut berdampak dalam peningkatan mutu pendidikan. Dalam hal ini kepala sekolah dan guru yang berperilaku inovatif dapat meningkatkan mutu pembelajaran sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik. Guru juga harus mempunyai usaha yang tepat dalam mentransferkan ilmu yang dimiliki sesuai karakter murid dan waktu mengajar.

Ditambahkan bahwa sangat sesuai untuk model pembelajaran dan berkontribusi konfirmasi dari teori dan konsep kepemimpinan yang digunakan dalam pendidikan, pengaruh kepemimpinan pada iklim pembelajaran organisasi, peran mediasi penting dari pertukaran antara pemimpin-anggota dalam organisasi dan variabel guru, dan disposisional

mediasi. Variabel kebiasaan inkuiri guru antara pertukaran pemimpin-anggota dan perilaku inovatif (Vermeulen, Kreijns, & Evers, 2020).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literature dari 15 artikel yang telah dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif guru adalah sebagai berikut self efficacy, keterlibatan kerja, kreativitas, kecerdasan emosi, supervisi kolaboratif, kepemimpinan, saling ketergantungan tugas, orientasi tujuan pembelajaran, occupational self efficacy, motivasi instrinsik, kepribadian proaktif, pemberdayaan psikologis, kapabilitas, kebahagiaan di tempat kerja, iklim organisasi, afektif komitmen, kepemimpinan transformasional, komitmen guru, budaya organisasi, mutu pendidikan, dan pertukaran pemimpin-anggota. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil kajian literature akan menambah pengetahuan yang ada mengenai perilaku inovatif guru. Hal tersebut juga dapat digunakan sebagai pedoman untuk mendukung guru dalam mengembangkan perilaku inovatif dalam upaya meningkatkan efektivitas profesi pengajaran dan pendidikan berkualitas.

Adapun saran bagi penelitian selanjutnya yaitu dapat melakukan kajian literature dengan dua variabel yang salah satunya menggunakan variabel yang sama yaitu perilaku inovatif, sedangkan variabel lainnya dapat menggunakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif, misalnya kepemimpinan transformasional atau faktor lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bawuro F.A., Danjuma I., & Wajiga H. (2018). Factors influencing innovative behaviour of teachers in secondary schools in the North East of Nigeria. *Traektoriâ Nauki = Path of Science*, 4(3), 1007-1017. ISSN 2413-9009. <http://dx.doi.org/10.22178/pos.32-9>
- Berliana V., & Arsanti T.U. (2018). Analisis pengaruh self-efficacy, kapabilitas, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja. *Jurnal Maksipreneur*, 7(2), 149–161. DOI: 10.30588/jmp.v7i2.364
- Dutta, S., Lanvin, B., & Wunsch, V. S. (2017). *Global innovation index 2017: innovation feeding the world*. 10<sup>th</sup> Ed. Geneva, Switzerland: The World Intellectual Property Organization (WIPO) & New Delhi: The Confederation of Indian Industry (CII).
- Dutta, S., Lanvin, B., & Wunsch, V. S. (2018). *Global innovation index 2018: energizing the world with innovation*. 11<sup>th</sup> Ed. Geneva, Switzerland: The World Intellectual

Property Organization (WIPO) & New Delhi: The Confederation of Indian Industry (CII).

Dutta, S., Lanvin, B., & Wunsch, V. S. (2019). *Global innovation index 2019: creating healthy lives-the future of medical innovation*. 12<sup>th</sup> Ed. Geneva, Switzerland: The World Intellectual Property Organization (WIPO) & New Delhi: The Confederation of Indian Industry (CII).

Gaynor, G. H. (2002). *Innovation by design*. New York: American Management Association.

Getz, I., & Robinson, A. G. (2003). Innovative or die: Is that a fact?. *Creativity Innovation Manage*, 12, 130-136. Retrieved from: Doi: 10.1111/1467-8691.00276

Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A metaanalysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90-105. Retrieved from: doi: 10.1037/a001855.

Helmy I., & Pratama M.P. (2018). Pengaruh proactive personality dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif melalui creative self-efficacy. *Jurnal Pro Bisnis Vol. 11(2)*, 14-21.

Hsi C.H., Jen C.C., Ya L.T., & Su C.C. (2011). The impact of self-efficacy on innovative work behavior for teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol. 1, No. 1, 31-36.

Iskandar, H. (2013). *Wah baru 2% guru yang inovatif*. Retrieved on April, 2020 from: <http://kampus.okezone.com>.

Ismail A., & Mydin A.A. (2018). The impact of transformational leadership and commitment on teachers' innovative behavior. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 304, 426-430. Retrieved from: <https://www.atlantis-press.com/article/55914448.pdf>

Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 215, 201-215.

Jong, J. P. J. D., & Hartog, D. N. D. (2007). How leaders influence employee's innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10 (1), 41-64. Retrieved from: <https://DOI 10.1108/1460106071072054>.

Jong, J. P. J. D., & Hartog, D. N. D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19, 23-36. Retrieved from: doi: 10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x

Karyati N., & Sarjana S. (2015). Efikasi diri dan kreativitas menciptakan inovasi guru self-efficacy and creativity to create teacher innovation. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 21(3), 243-262. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v21i3.189>

Klaeijssen A., Vermeulen M., & Martens R. (2017). Teachers' innovative behaviour: the importance of basic psychological need satisfaction, intrinsic motivation, and

- occupational self-efficacy. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 1-14. <http://dx.doi.org/10.1080/00313831.2017.1306803>
- Kleysen, R.F., & Street, C.T. (2001). Toward a multidimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2 (3), 284-296.
- Messman, G., Mulder, R.H., and Gruber, H. (2010). Relations between vocational teacher's characteristics of professionalism and their innovative work behavior. *Vocational Education and Training*, Vol. 2 (1), pp. 21 – 40.
- Nurdin F., Ihsan M., Rahmawati I., & Lestari H. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif guru di SMA Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor. *Indonesian Journal of science*, 1(2), 99-105. Retrieved from: <http://journal.pusatsains.com/index.php/jsi>
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2015 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2018 Tentang Kurikulum 2013 Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah.
- Pradana G.U., & Izzati U.A. (2019). Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada guru smk swasta x di Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(4), 1-6. Retrieved From: <https://core.ac.uk/reader/230629245>
- Prasetya E.M., Afrianty T.W., & Prasetya A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan perilaku inovasi guru terhadap mutu pendidikan, prestasi belajar dan kesempatan kerja (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) unit induk pembangunan viii Surabaya). *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis/ Special Issue (Ekosistem Start Up)*, 78-92. Retrieved from: <https://profit.ub.ac.id>
- Runhaar P., Bednall T., Sanders K., & Yang H. (2016). Promoting VET teachers' innovative behaviour: exploring the roles of task interdependence, learning goal orientation and occupational selfefficacy. *Journal of Vocational Education & Training*, 1-17. <http://dx.doi.org/10.1080/13636820.2016.1231215>
- Sunardi S., Sunaryo W., & Laihad G.H. (2019). Peningkatan keinovatifan melalui pengembangan kepemimpinan transformasional dan efikasi diri. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1),740-747. P-ISSN 2302-0296 E-ISSN 2614-3313. Retrieved from: <https://journal.unpak.ac.id/index.php/JMP/article/download/958/826>
- Taoefik M., Fakhruddin, & Thomas P. (2016). Efek mediasi kecerdasan emosi pada pengaruhsupervisi kolaboratif dan kepemimpinan terhadapperilaku inovatif guru. *Educational Management, EM5* (2), 129-137. Retrieved from: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>
- Thurlings, M., Evers, A .T., & Vermeulen, M. (2014). Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: A literature review. *Review of Educational Research Month 201X*, Vol.20 (10), 1–42. Retrieved from: DOI: 10.3102/0034654314557949.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 10 ayat 1.

Vermeulen M., Kreijns K., & Ever A.T. (2020). Transformational leadership, leader–member exchange and school learning climate: Impact on teachers’ innovative behaviour in the Netherlands. *Educational Management Administration & Leadership* 1–20. <https://doi.org/10.1177/1741143220932582>

Wassa, G. (2016). *Gambaran “Guru Inovatif”*. Retrieved from <https://ntt.kemenag.go.id/opini/94/gambaran-guru-inovatif>.

Wirjadi I. (2014). Determinan keterlibatan kerja untuk tercapainya perilaku inovatif. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Volume 7(1)*, 23-38. <http://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v7i1.519>