

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* PADA DOSEN PERGURUAN TINGGI DI KABUPATEN JEMBER

Sanya Ayu Fabella

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Jember
sanyaayu29@gmail.com

Siti Nur'Aini

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Jember
sitinuraini@unmuhjember.ac.id

Januariya Laili

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Jember
januariya@unmuhjember.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of competence on innovative work behavior among university lecturers in Jember Regency. This research employed a quantitative approach with a correlational design. The sample consisted of 322 lecturers in Jember Regency selected using an accidental sampling technique. The instruments used in this study were a Competence Scale adapted from Ghazali et al. (2023) and an Innovative Work Behavior scale. Data were analyzed using simple linear regression analysis. The results indicated that competence had a significant effect on innovative work behavior ($F = 191.553$; $p < 0.001$; $\beta = 0.578$), with a contribution of 38%. These findings suggest that higher levels of competence, covering self-development, personal effectiveness, teamwork, and interpersonal skills are associated with higher levels of innovative work behavior among lecturers.

Keywords: lecturers, competency, innovative work behavior.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap *innovative work behavior* pada dosen perguruan tinggi di Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel penelitian berjumlah 322 dosen yang berada di Kabupaten Jember dan dipilih menggunakan teknik *accidental sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur Kompetensi yang diadaptasi dari Ghazali et al. (2023) serta skala *Innovative Work Behavior*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* ($F = 191.553$; $p < 0.001$; $\beta = 0.578$) dengan kontribusi sebesar 38%. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi dosen, baik dalam aspek pengembangan diri, efektivitas pribadi, kerja sama tim, maupun kemampuan interpersonal, maka semakin tinggi pula kecenderungan dosen untuk menampilkan perilaku kerja inovatif.

Kata Kunci: dosen, kompetensi, *innovative work behavior*.

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan institusi pendidikan formal yang menyelenggarakan proses pembelajaran setelah jenjang pendidikan menengah. Untuk meningkatkan mutu dan tata kelola Pendidikan Tinggi, pemerintah telah menetapkan berbagai regulasi baik melalui Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, Peraturan Pemerintah, maupun peraturan perundang-undangan yang lain. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, menetapkan bahwa setiap perguruan tinggi wajib memiliki izin operasional dan status akreditasi sebagai bentuk legalitas dalam menyelenggarakan pendidikan tinggi. Perubahan global yang semakin kompetitif, disertai percepatan digitalisasi dan tuntutan kualitas pendidikan, menuntut profesionalisme tinggi dari tenaga pengajar di Indonesia (Elshifa et al., 2019).

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi (Ditjen Diktiristek) pada tahun 2024 meluncurkan narasi strategis *Diktisaintek Berdampak* yang menekankan hilirisasi hasil riset, komersialisasi inovasi, serta integrasi sains dan teknologi dalam pembangunan ekonomi nasional berbasis pengetahuan (*knowledge-based economy*) (Fitriana, et al., 2025). Perguruan tinggi kini didorong untuk tidak berhenti pada publikasi ilmiah, namun menghasilkan inovasi yang memberikan dampak nyata bagi masyarakat, industri, dan kebijakan publik. Sebagai bagian dari transformasi tersebut, Ditjen Diktiristek menginisiasi program peningkatan kompetensi tenaga kependidikan melalui pelatihan dan lokakarya yang relevan dengan perkembangan teknologi terkini (Fitriana, et al., 2025).

Dalam paradigma tersebut, peran dosen menjadi semakin strategis. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa dosen dipandang sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, serta menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Harto, 2018). Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang dosen, terdapat tiga tugas dosen yang termasuk dalam tridharma perguruan tinggi, yaitu: 1) Dosen memiliki tugas untuk mengajar dan membimbing mahasiswa dalam proses pembelajaran, termasuk menyusun rencana pembelajaran, memberikan perkuliahan, tutorial, praktikum, mengawasi dan mengevaluasi hasil belajar mahasiswa, dan memberikan bimbingan akademik serta karir pada mahasiswa. 2) Dosen diharapkan untuk aktif dalam melakukan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan serta penerapannya. 3) Dosen diharapkan turut serta dalam kegiatan pengabdian

kepada masyarakat yang bertujuan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki guna memecahkan masalah sosial, ekonomi, dan budaya.

Selain itu juga terdapat tantangan dosen dalam menghadapi era industri 4.0 mencakup beberapa hal. Harto (2018) menjelaskan kualifikasi dan kompetensi yang harus dimiliki dosen, seperti: 1) Dosen perlu terus menyesuaikan diri dan mencoba pendekatan baru dalam pembelajaran agar ide-ide yang dihasilkan tetap relevan dengan perkembangan zaman. 2) Dosen harus mampu mengubah gagasan atau temuan menjadi inovasi nyata seperti produk, layanan, atau metode belajar yang memberikan nilai tambah. 3) Dosen dituntut untuk mengolah ide dan imajinasi menjadi sesuatu yang orisinal dan berguna dengan cara melihat permasalahan dari sudut pandang baru dan menghubungkan pengetahuan lama dengan yang baru. 4) Dosen perlu memiliki kemampuan untuk mengenali dan merespons perubahan secara cepat dan tepat dalam menghadapi era digital yang dinamis. 5) Dosen harus memiliki semangat untuk mencoba hal-hal baru yang berkaitan dengan teknologi dan terus mengeksplorasi pendekatan pembelajaran yang inovatif. 6) Dosen diharapkan bersikap terbuka terhadap berbagai kemungkinan dan potensi dari kemajuan teknologi yang terus berkembang. 7) Dosen harus mampu membangun dan menjaga hubungan kerja yang luas dengan berbagai pemangku kepentingan di lingkungan pendidikan dan industri.

Penelitian yang dilakukan oleh Erwan dan Yuliasri (2024) pada ASN di lingkungan pemerintah Kota Payakumbuh, menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif bagi ASN karena ASN yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang tinggi cenderung lebih mampu, percaya diri, dan termotivasi untuk berinovasi dalam pekerjaan mereka. Kompetensi memungkinkan ASN untuk mengidentifikasi peluang, mengembangkan ide-ide baru, dan mengimplementasikan solusi inovatif yang meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan publik. Lebih lanjut lagi, studi yang dilakukan oleh Kholifah et al. (2024) di perguruan tinggi politeknik maritim di Indonesia menemukan bahwa *soft skill competence* (SSC) memainkan peran penting dalam membentuk *innovative work behavior* dosen kelautan yang secara bersamaan juga mempengaruhi variabel yang secara tradisional dikaitkan dengan motivasi kerja.

Dosen memiliki peran strategis dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi dan menjadi kunci dalam peningkatan mutu pendidikan tinggi. Salah satu indikator penting dalam mendukung peran tersebut adalah *innovative work behavior* yang ditunjukkan oleh dosen dalam aktivitas pembelajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Namun, realita di

lapangan menunjukkan bahwa perilaku inovatif dosen masih belum optimal. Dalam implementasi kebijakan Diktisaintek Berdampak (Fitriana, et al., 2025) perilaku inovatif dosen diwujudkan melalui pengembangan metode pembelajaran berbasis simulasi digital seperti *virtual lab* (Ye, et al., 2022), kolaborasi riset dengan industri untuk menghasilkan paten atau produk komersial, serta pendampingan UMKM berbasis temuan penelitian. Namun, studi di wilayah Jawa Timur menunjukkan hanya 38% dosen yang secara konsisten menerapkan inovasi tersebut, dengan kendala utama berupa keterbatasan infrastruktur dan beban administratif (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, 2023). Kebaruan dari penelitian ini terletak pada integrasi model kompetensi Spencer & Spencer (1993) dengan konsep *innovative work behavior* dari De Jong dan Den Hartog (2010), serta penerapannya dalam konteks perguruan tinggi di wilayah yang belum banyak diteliti.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain korelasional, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan (Azwar, 2022). Populasi penelitian ini yaitu dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Jember dengan jumlah sampel sebanyak 310. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *accidental sampling*. Penggunaan teknik ini dipertimbangkan karena karakteristik responden relatif mudah dijangkau dalam konteks institusi pendidikan tinggi. Selain itu, dosen sebagai populasi penelitian memiliki jadwal dan beban kerja yang beragam, sehingga pendekatan *accidental sampling* dinilai lebih efektif dan fleksibel dalam proses pengumpulan data (Sugiyono, 2019). Teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh responden yang tersedia pada waktu penelitian dilakukan tanpa mengganggu aktivitas akademik mereka. Dengan demikian, meskipun bersifat *non-probability sampling*, teknik ini tetap relevan digunakan dalam penelitian lapangan dengan keterbatasan waktu dan akses.

Data terkait kompetensi dikumpulkan dengan menggunakan skala kompetensi dengan nilai *Cronbach alpha* $0.856 > 0,60$. Alat ukur ini dikembangkan sendiri oleh peneliti berdasarkan Teori Kompetensi dari Spencer & Spencer (1993) (Ghazali et al., 2023). Pada *innovative work behavior* skala yang digunakan diadaptasi dari skala yang sudah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya milik De Jong & Den Hartog (2010) dengan nilai *Cronbach alpha* $0.915 > 0,60$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil analisis data yang telah dikumpulkan, termasuk uji asumsi, uji regresi, serta interpretasi temuan penelitian. Selanjutnya, hasil-hasil tersebut dibahas untuk memahami hubungan antara variabel kompetensi dan *innovative work behavior* pada dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Jember. Pembahasan difokuskan pada kontribusi kompetensi terhadap perilaku inovatif, didukung oleh temuan empiris dan kajian pustaka sebelumnya.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
	310
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	Standard Deviation
	2,78149146
	Asymptotic Significance (2-tailed)
	,072 ^c
Most Extreme Differences	Positive
	Negative
	0,049
	0,044
	-0,049
Supremum Test Statistic	0,049
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,072 ^c

Berdasarkan tabel 7, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar 0,072 yang menunjukkan bahwa data pada skala ini dinyatakan berdistribusi normal karena nilai $P = 0,072 > 0,05$.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
B*Kompetensi	Between Groups	78,950	1	78,950	1,580	,000
	Linearity	86,797	1	86,797	1,530	,000
	Deviation from Linearity	1,153	1	1,153	,023	,616
	Within Groups	98,486	3	32,829		
Total		177,436	4			

Berdasarkan tabel 7 yakni hasil uji linieritas menunjukkan bahwa memperoleh nilai *Sig. linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. Melalui hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear.

Tabel 3. Hasil uji hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1486,797	1	1486,797	191,553	,000 ^b

<i>Residual</i>	2390,639	308	7,762
Total	3877,435	310	

- Dependent Variable: inovatif
- Predictors: (Constant), kompetensi

Merujuk pada tabel 1, diketahui bahwa hasil nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompetensi terhadap variabel *innovative work behavior*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, atau dengan kata lain kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Jember.

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,05$) dengan nilai $F = 191,553$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap *innovative work behavior*. Dengan demikian, H1 diterima, yang berarti kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Jember.

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,616	0,380	0,378	2,785

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada tabel 2. Model Summary, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,616. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi dan *innovative work behavior* berada dalam kategori kuat.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,380 menunjukkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi sebesar 38% terhadap variasi *innovative work behavior*. Artinya, sebesar 38% perubahan perilaku kerja inovatif dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 62% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, nilai Adjusted R^2 sebesar 0,378 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah sampel dan jumlah prediktor dalam model, kontribusi efektif kompetensi terhadap *innovative work behavior* tetap berada pada kisaran 37,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kestabilan yang baik dan layak untuk digunakan dalam menjelaskan hubungan antarvariabel.

Tabel 5. Deskripsi Variabel Kompetensi

Variabel	Kategori	Interval	F	Percent
	Tinggi	≥ 52	166	53,5%

Kompetensi	Rendah	≤ 52	144	46,5%
	Total		310	100%

Dapat dilihat pada tabel 2, diketahui hasil yang dapat memberikan gambaran mengenai kompetensi pada dosen. Diketahui bahwa sebanyak 53,5% responden berada pada kategori tinggi sedangkan sisanya, sebanyak 46,5% berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dosen di Kabupaten Jember telah memiliki landasan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang memadai untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Kompetensi yang tinggi ini merupakan modal dasar yang *essential* untuk menunjang pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang berkualitas.

Tabel 6. Deskripsi *Innovative Work Behavior*

Variabel	Kategori	Interval	F	Percent
IWB	Tinggi	≥ 42	133	42,9%
	Rendah	≤ 41	177	57,1%
	Total		310	100%

Pada tabel 3, diketahui hasil yang dapat memberikan gambaran mengenai *innovative work behavior* pada dosen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 57,1% berada dalam kategori rendah, sedangkan sisanya, sebanyak 42,9% berada pada kategori rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun secara kompetensi individu mayoritas dosen mampu, namun mereka mengalami kesulitan untuk menerjemahkan kapasitas tersebut menjadi perilaku inovatif yang nyata.

Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, secara empiris terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap *innovative work behavior* pada dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Jember ($F=191.553$; $p=0.000<0,05$; $\beta=0.578$). Besaran kontribusi yang diberikan kompetensi terhadap *innovative work behavior* sebesar 38,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kurang dari separuh variasi faktor yang mempengaruhi *innovative work behavior* dapat dijelaskan oleh kompetensi. Sementara 61,7% sisanya kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erwan dan Yuliasri (2024) yang memperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan karena karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang tinggi cenderung lebih mampu, percaya diri, dan termotivasi untuk berinovasi dalam pekerjaan mereka.

Kompetensi yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan kualitas pribadi dari

individu seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang kuat yang dapat mendukung individu untuk bekerja secara efektif dan mencapai hasil kerja yang sangat baik dalam bidang pekerjaannya (Spencer & Spencer, 1993). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dosen dengan kualitas pribadi yang baik menunjukkan *innovative work behavior* yang lebih tinggi. Kualitas pribadi ini timbul karena dosen memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang kuat sehingga ketika kualitas pribadi ini muncul, maka hal tersebut akan mendorong dosen untuk mengenali peluang perbaikan, menghasilkan ide-ide baru, serta mengimplementasikannya secara efektif dalam proses pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rumbino et al. (2024) menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif, di mana peningkatan kompetensi diikuti oleh peningkatan kecenderungan berinovasi. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan perilaku inovatif dapat dicapai melalui peningkatan kompetensi yang meliputi pengetahuan teknis, keterampilan interpersonal, kemampuan *problem solving*, dan kreativitas. Hal ini diperkuat oleh teori sosial kognitif yang menekankan bahwa *self-efficacy* dan dukungan sosial dari lingkungan kerja turut menentukan sejauh mana kompetensi dapat mempengaruhi perilaku inovatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* dosen. Temuan ini menunjukkan kompetensi yang memadai membuat dosen lebih mampu mengeksplorasi ide-ide baru, menghasilkan gagasan segar, hingga mengimplementasikan solusi kreatif yang bermanfaat bagi mahasiswa, institusi, maupun masyarakat. Dengan kompetensi yang kuat, dosen tidak hanya mampu melaksanakan tugas rutin, namun juga terdorong untuk berinovasi dalam metode pembelajaran, penelitian, maupun pengabdian.

Mayoritas dosen di Kabupaten Jember secara umum telah memiliki landasan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang memadai untuk melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi secara efektif. Perolehan tertinggi pada aspek *self development* mencerminkan kesadaran dan kemampuan dosen untuk terus belajar dan mengembangkan diri untuk menunjang Dharma Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat. Kemampuan ini memungkinkan dosen untuk terus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan terbaru, metodologi penelitian mutakhir, dan isu-isu aktual di masyarakat yang menjadi objek penelitian. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ye dkk. (2022) yang menyatakan bahwa dukungan terhadap pengembangan pribadi terbukti memiliki peran moderasi yang signifikan dalam hubungan antara pengambilan keputusan partisipatif dan

perilaku inovatif karyawan. Analisis ini menunjukkan bahwa ketika karyawan dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan, efek positif terhadap perilaku inovatif mereka akan semakin kuat apabila disertai dengan dukungan yang tinggi dari atasan terhadap pengembangan pribadi.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian dosen di Kabupaten Jember masih berada pada kategori *innovative work behavior* yang relatif rendah. Temuan ini tidak serta-merta menunjukkan keterbatasan individu, melainkan mengindikasikan bahwa kepemilikan kapabilitas atau kompetensi saja belum sepenuhnya teraktualisasi dalam bentuk perilaku inovatif. Diperlukan adanya faktor pendukung lain yang dapat memfasilitasi transformasi kapasitas tersebut menjadi tindakan nyata di lingkungan kerja.

Dimensi dengan skor terendah terdapat pada aspek *idea generation*, yang mengindikasikan bahwa pengembangan ide-ide baru dalam pembelajaran, evaluasi, maupun pengembangan media digital masih menghadapi berbagai tantangan kontekstual. Hal ini dapat dipengaruhi oleh dinamika beban kerja, tuntutan administratif, maupun keterbatasan sumber daya yang tersedia. Dalam konteks penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, tantangan serupa juga dapat muncul dalam proses perumusan topik yang orisinal, pengembangan metodologi, maupun perancangan model pengabdian yang inovatif dan berkelanjutan.

Sejalan dengan temuan tersebut, berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *innovative work behavior* cenderung berkembang secara optimal apabila didukung oleh faktor eksternal, seperti budaya organisasi yang suportif, *work engagement*, kepemimpinan transformasional, serta motivasi intrinsik. Penelitian Kholifah et al. (2024), misalnya, menunjukkan bahwa *soft skills competence* berperan penting dalam membentuk *innovative work behavior* dosen kelautan, sekaligus berkontribusi terhadap variabel-variabel yang berkaitan dengan motivasi kerja. Oleh karena itu, penguatan faktor kontekstual dan dukungan organisasi menjadi aspek penting dalam mendorong optimalisasi perilaku kerja inovatif dosen.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berkaitan secara positif dan signifikan dengan *innovative work behavior* pada dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Jember. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi dosen, maka semakin tinggi pula kecenderungan dosen untuk menampilkan perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, kompetensi berkontribusi terhadap variasi *innovative work behavior* sebesar 38%.

Secara umum, kompetensi dosen di Kabupaten Jember mencerminkan kemampuan dalam pengembangan diri, menjaga efektivitas kerja, serta membangun kerja sama yang baik. Namun demikian, masih ditemukannya tingkat *innovative work behavior* yang relatif rendah menunjukkan adanya kesenjangan antara kapasitas kompetensi yang dimiliki dengan aktualisasinya dalam bentuk perilaku inovatif. Hal ini mengisyaratkan bahwa selain kompetensi, terdapat faktor-faktor lain yang juga berkaitan dengan munculnya perilaku kerja inovatif yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2022). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Human Resource Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Elshifa, A., Anjarini, A. D., & Kharis, A. J. (2019). Pengaruh quality of work life dan penggunaan teknologi informasi terhadap perilaku kerja inovatif dosen yang dimediasi komitmen organisasi (Studi pada dosen Politeknik Pusmanu Pekalongan). *Economicus*, 13(2), 189–200. <https://doi.org/10.47860/economicus.v13i2.177>
- Fitriana, S., Hendrilia, Y., Judijanto, L., Sulaeman, & Anwar, R. N. (2025). Transformation of higher education policy: A literature study on the shift from Kampus Merdeka to Diktisaintek berdampak. *The Future of Education Journal*, 4(5), 1278–1284. <http://dx.doi.org/10.61445/tofedu.v4i5.554>
- Ghazali, M. T., Ghani, M. A., Rahman, S. A., Afthanorhan, W. M., Fauzi, M. A., & Wider, W. (2023). Validation of a scale for the measurement of employee competency in relation to succession planning amongst administrators in higher education institutions. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), 1–26. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1233>
- Harto, K. (2018). Tantangan dosen PTKI di era Industri 4.0. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Pendidikan*, 16(1), 1–15. <https://doi.org/10.20414/jtq.v16i1.159>
- Kholifah, N., Nurtanto, M., Kassymova, G. K., Subakti, H., & Hamid, M. A. (2024). Evidence of positive influence: Soft skill competence and organizational culture on innovative work behavior. *Journal of Education and Learning*, 18(4), 1158–1165.

<https://doi.org/10.11591/edulearn.v18i4.21018>

- Rumbino, N., Mattalatta, Echdar, S., & Latief, A. (2024). The role of innovative behavior and self-efficacy as mediators of the influence of competence and work discipline on the performance of vocational high school teachers in Manokwari Regency. *Journal of Research and Community Service*, 5(12), 1451–1469. <https://doi.org/10.59188/devotion.v5i12.20681>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Ye, P., Liu, L., & Tan, J. (2022). Influence of leadership empowering behavior on employee innovation behavior: The moderating effect of personal development support. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022377>