

***Innovative Working Behavior* Pada Karyawan Perusahaan *Startup* dan Aparatur Sipil Negara**

Muhammad Abdirabbirasul 'Azam Al Fatih✉

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Keywords:
Innovative working behavior, company, employee, startup, state civil apparatus.

Abstrak

Saat ini menjadi pekerja yang kreatif dan inovatif sangatlah penting dalam mengimbangi perkembangan zaman. Selain itu setiap perusahaan maupun instansi memiliki bentuk kepemimpinan, budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan yang berbeda sehingga dapat mempengaruhi *innovative working behavior* yang dimiliki oleh pekerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan *innovative working behavior* pada karyawan perusahaan *startup* dan Aparatur Negeri Sipil (ASN), mengetahui gambaran *innovative working behavior* pada karyawan perusahaan *startup* di Jakarta dan mengetahui gambaran *innovative working behavior* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Jakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif komparatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan perusahaan *startup* dan Aparatur Negeri Sipil (ASN). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 115 karyawan perusahaan *startup* dan 115 Aparatur Negeri Sipil (ASN) dengan menggunakan teknik *non-probability sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *innovative working behavior* yang berisi 48 item dengan koefisien reliabilitas = 0,945. Hasil penghitungan mendapatkan hasil bahwa *innovative* pada kedua kelompok subyek penelitian berada dalam kategori tinggi. Uji hipotesis dilakukan dengan teknik analisis Mann-Whitney U test memperoleh nilai Z sebesar -3.129 dengan nilai signifikansi (sig.) 0,002. Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi terdapat perbedaan *innovative working behavior* antara karyawan perusahaan *startup* dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Jakarta diterima.

Abstract

Currently being a creative and innovative worker is very important in keeping pace with the times. In addition, each company and agency have a different form of leadership, organizational culture and job characteristics so that it can affect the innovative working behavior of its employees. know the description of innovative working behavior of employees of startup companies in Jakarta and know the description of innovative working behavior of the State Civil Apparatus (ASN) in Jakarta. This research is comparative quantitative research. The population of this study are employees of startup companies and the state civil apparatus. The sample in this study was 115 employees of startup companies and 115 state civil apparatus using non-probability sampling technique. Data was collected using an innovative working behavior scale which contains 48 items with a reliability coefficient = 0.945. The results of the calculation assisted by data processing software, found that the innovativeness of the two groups of research subjects was in the high category. Hypothesis testing was carried out using the Mann-Whitney U test analysis technique, obtaining a Z value of -3.129 with a significance value (sig.) of 0.002. Thus, the hypothesis which reads that there is a difference in innovative working behavior between employees of startup companies and the civil servant in Jakarta is accepted.

✉ Alamat korespondensi:
Gedung A1 Lantai 2 FIP Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: abdirabbirasul@students.unnes.ac.id

PENDAHULUAN

Saat ini menjadi pekerja yang kreatif dan inovatif sangatlah penting dalam mengimbangi revolusi industri 4.0 yang memaksa pekerja dalam sebuah organisasi menghasilkan ide-ide kreatif dan inovatif yang dapat diaplikasikan karena salah satu cara bagi organisasi untuk menjadi lebih inovatif adalah dengan memanfaatkan kemampuan karyawan mereka untuk berinovasi (Jong & Hartog, 2007).

Perkembangan dan perubahan teknologi di era digitalisasi yang terus terjadi membuat negara Indonesia harus mampu mengimbangi dan beradaptasi untuk dapat memberikan manfaat bagi masyarakat luas dengan berinovasi. Hal ini menjadi landasan banyaknya perusahaan *startup* di Indonesia yang mulai terbentuk karena memiliki kemampuan dalam manajemen inovasi merupakan salah satu faktor keberhasilan pertumbuhan perusahaan *startup* dimana perusahaan *startup* dapat mengelola inovasi sehingga dapat menjalankan proses pengembangan produknya dengan cepat dan menyiapkan segala kemungkinan yang akan terjadi karena ketidakpastian merupakan ciri khas dari produk digital (Prasetyawan & Tricahyono, 2017).

Indonesia masuk kedalam 5 besar negara yang memiliki banyak perusahaan *startup* di dunia. jumlah perusahaan *startup* di Indonesia mencapai 2.219 perusahaan. Nomor satu diduduki oleh Amerika Serikat (AS) dengan jumlah perusahaan *startup* sebanyak 66.806 perusahaan, disusul oleh India dengan 9.349 perusahaan, Inggris dengan 5.548 perusahaan dan Kanada dengan 2.850 perusahaan (Medcom.id, 2021).

Selain terbentuknya berbagai macam perusahaan *startup*, dampak dari perkembangan dan perubahan teknologi di era digitalisasi turut serta berpengaruh dalam transformasi *e-government* dalam instansi pemerintahan Indonesia. Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan penting dalam proses inovasi untuk dapat melakukan transformasi digital pada sistem pelayanan sehingga dapat menjadi *e-government* dan meningkatkan kinerja program pelayanan publik agar dapat bermanfaat bagi masyarakat umum. Namun, transformasi pemerintah Indonesia untuk dapat menjadi *E-government* tidak secepat laju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan *startup* di Indonesia. Hal tersebut dapat dilihat dari penggunaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SBPE) untuk dapat bertransformasi menjadi *e-government*. Berdasarkan hasil survei *e-Government Development Index* (EGDI) yang diselenggarakan oleh Persatuan Bangsa Bangsa (PBB) menunjukkan bahwa Indonesia berada di peringkat 88 dari 193 negara di tahun 2020 (Menpan.go.id, 2020). Terdapat tiga dimensi ukuran kinerja yang ada dalam EGDI, antara lain indeks pelayanan daring atau *online service index* (OSI), indeks infrastruktur telekomunikasi atau *telecommunication infrastructure index* (TII), dan indeks sumber daya manusia atau *human capital index* (HCI).

Selain transformasi digital yang diciptakan, pengembangan proses dan perbaikan cara kerja juga merupakan bentuk dari *innovative working behavior* yang dimiliki oleh masing-masing pekerja. Pandemi covid-19 yang melanda Indonesia pada sektor pendidikan, Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya tenaga pendidik mampu beradaptasi untuk terus dapat mengajar ditengah pandemi yang melanda dengan merubah cara kerja dan sistem belajar anak didiknya dengan mengembangkan modul pembelajaran jarak jauh maupun dengan cara mengajar secara *online*. Kemampuan beradaptasi secara cepat dan tepat di tengah kesulitan ini merupakan salah satu bentuk inovasi dan kreativitas yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) tenaga pendidik.

Perbedaan bentuk pertumbuhan serta perkembangan inovasi pada karyawan perusahaan *startup* dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat disebabkan oleh *innovative working behavior* yang dimiliki. Janssen (2000) menyatakan bahwa *innovative working behavior* merupakan intensi untuk mencipta, memproduksi dan mengaplikasikan ide-ide baru dalam bekerja sesuai peran bagi kelompok maupun organisasi yang bertujuan untuk menguntungkan pekerjaan individu, kelompok, atau organisasi. Sejalan dengan pernyataan Janssen yang membahas ide-ide baru, Carmeli dkk

(2006) menjelaskan bahwa *innovative working behavior* merupakan proses identifikasi permasalahan pada pekerjaan oleh karyawan dengan tujuan mengembangkan ide dan solusi yang baru untuk menyelesaikan permasalahan, kemudian mengumpulkan dukungan terhadap ide dan solusi baru yang telah di kembangkan agar dapat tertanam dalam organisasi.

Setiap perusahaan maupun instansi pemerintah memiliki bentuk kepemimpinan, budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan yang berbeda-beda menyesuaikan nilai-nilai yang dianut dalam menjalankan visi dan misi instansi atau perusahaan itu sendiri. Pada hasil penelitian yang dilakukan Esha dan Dwipayani (2020) mendapatkan simpulan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki tingkat hubungan atau pengaruh kuat terhadap *innovative working behavior*. Hal ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Scott dan Bruce (1994) yang menemukan bahwa perilaku inovatif terkait dengan kualitas hubungan atasan dengan bawahan. Penelitian yang dilakukan oleh Khasanah dan Himam (2018) mendapati bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif. Penelitian yang dilakukan oleh Hammond dkk (2011) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berperan dalam memahami kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan. karakteristik pekerjaan juga berpengaruh terhadap *innovative working behavior* yang mana pekerjaan kompleks menuntut lebih banyak inovasi dalam sifatnya sehingga membuat individu untuk dapat fokus pada berbagai aspek pekerjaan mereka (Oldham & Cummings, 1996). Hal-hal tersebut tentu akan sangat berpengaruh terhadap *innovative working behavior* yang dimiliki pekerja dalam suatu perusahaan *startup* maupun instansi pemerintahan.

Terdapat perbedaan bentuk dari inovasi yang dilakukan baik dari karyawan perusahaan *startup* dan Aparatur Sipil Negara (ASN). Inovasi pada karyawan perusahaan *startup* lebih banyak berfokus pada produk yang dapat digunakan seperti aplikasi atau layanan-layanan digital sehingga dapat memudahkan penggunaannya, sedangkan inovasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) lebih banyak berfokus pada cara bekerja dan aturan-aturan yang ada seperti mereformasi birokrasi, merubah atau mereduksi aturan-aturan yang memperlambat serta merumuskan kebijakan yang bermanfaat, merubah atau menyesuaikan sistem kerja yang tepat dan sesuai sehingga dapat meningkatkan kualitas dan efektifitas dalam bekerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan *innovative working behavior* karyawan perusahaan *startup* dan Aparatur Negeri Sipil (ASN), mengetahui gambaran *innovative working behavior* pada karyawan perusahaan *startup* di Jakarta dan mengetahui gambaran *innovative working behavior* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Jakarta sehingga hasil dari perbandingan *innovative working behavior* antara karyawan perusahaan *startup* dengan Aparatur Sipil Negara bisa menjadi bentuk penilaian terhadap keberhasilan pengaplikasian core value atau budaya pada suatu organisasi, bentuk kepemimpinan serta karakteristik pekerjaan dengan melihat tinggi atau rendahnya *innovative working behavior* yang dimiliki oleh pekerja di perusahaan *startup* atau instansi pemerintahan serta evaluasi terhadap prosesi inovasi agar terciptanya peroduk inovasi yang lebih baik dari sebelumnya. Selain itu masyarakat usia produktif memiliki referensi untuk dapat berkarir sebagai karyawan perusahaan *startup* maupun Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan melihat *innovative working behavior* pekerja di perusahaan *startup* atau instansi pemerintah serta meningkatkan kualitas sistem maupun produk dan pelayanannya..

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif komparatif. Arikunto (2014:310) menjelaskan bahwa penelitian komparasi adalah jenis penelitian yang berusaha mencari perbedaan. Variabel pada penelitian ini adalah *innovative working behavior*. Definisi dari *innovative working behavior* adalah perilaku seorang individu dalam berperan menciptakan, mengembangkan,

mengaplikasikan serta mencari dukungan terhadap suatu ide baru di tempat kerja dengan menghasilkan inovasi yang dapat berupa solusi, proses, produk ataupun program baru yang lebih baik dari sebelumnya. Aspek-aspek dalam variabel *innovative working behavior* pada penelitian ini didasarkan dari aspek-aspek yang dikemukakan oleh Janssen (2000) yaitu menciptakan ide (*idea generation*), promosi ide (*idea promotion*), dan realisasi ide (*idea realization*).

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan *startup* dan Aparatur Negeri Sipil (ASN) yang bekerja di Jakarta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 115 karyawan perusahaan *startup* dan 115 Aparatur Negeri Sipil (ASN) dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan cara *incidental sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *innovative working behavior* yang berisi 48 item dengan koefisien reliabilitas = 0,945. Hasil penghitungan dibantu dengan software pengolah data, mendapatkan hasil bahwa *innovative* pada kedua kelompok subyek penelitian berada dalam kategori tinggi. Uji hipotesis dilakukan dengan teknik analisis *Mann-Whitney U test* serta menggunakan teknik analisa deskriptif untuk mengetahui gambaran dari kedua variabel tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian uji hipotesis menggunakan teknik analisis *Mann-Whitney U test* menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Hiptesis

	IWB
Mann-Whitney U	5034.000
Wilcoxon W	11704.000
Z	-3.129
Asymp. Sig. (2-tailed)	.002

a. Grouping Variable: Kelompok

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan teknik *Mann-Whitney U test* dengan bantuan *software statistik*, *innovative working behavior* memperoleh nilai Z sebesar -3.129 dengan nilai signifikansi (*sig.*) 0,002 lebih kecil dari probabilitas 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat perbedaan *innovative working behavior* antara karyawan perusahaan *startup* dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Jakarta. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *innovative working behavior* pada seorang individu, hal ini dapat mempengaruhi perbedaan dari *innovative working behavior* yang dimiliki oleh karyawan perusahaan *startup* dan Aparatur Sipil Negara (ASN). Li dan Zheng (2014), menjelaskan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *innovative working behavior* karyawan pada tingkat individu dan ditingkat organisasi.

Pada tingkat individu, *innovative working behavior* dapat dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi dan *psychological capital*. Komitmen organisasi mengacu pada keadaan mental dimana karyawan bersedia untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, menunjukkan tujuan karyawan mengapa tetap bekerja, sedangkan pada *psychological capital* adalah karyawan bersedia mengambil risiko kegagalan inovasi dan berpartisipasi aktif dalam inovasi yang sesuai dengan karakteristik psikologis mereka maka karyawan dengan *psychology capital* akan memiliki perilaku yang lebih inovatif (Li & Zheng, 2014). *Psychology capital* terdiri dari aspek kepercayaan, harapan, optimisme, dan ketahanan. Tidak berbeda jauh dengan

pernyataan Li dan Zheng (2014), Hammond dkk (2011) menjelaskan salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *innovative working behavior* pada karyawan adalah *individual difference* dan *motivation*. Hal tersebut juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *innovative working behavior* karyawan pada tingkat individu. Berdasarkan penelitian Etikariena (2018), bahwa karakteristik individu, khususnya usia, latar belakang pendidikan, dan masa kerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan *innovative working behavior*.

Pada tingkat organisasi, *innovative working behavior* dapat dipengaruhi oleh *organizational innovation atmosphere*, *leadership*, *social capital*, *work characteristics* (Li & Zheng, 2014). *Organizational innovation atmosphere* merupakan persepsi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kerja kreatif yang akan menjadi benih dari semua inovasi didalam organisasi (Amabile dkk, 1996). Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang mendukung terciptanya suatu proses inovasi, baik itu dari segi pelayanan, produk maupun sistem yang ada di organisasi tersebut. Dengan adanya *organizational innovation atmosphere* dalam suatu organisasi maka dapat mengembangkan *innovative working behavior* yang dimiliki oleh individu. Pada perusahaan *startup* dan institusi pemerintahan memiliki atmosfer serta budaya organisasi yang berbeda yang akan mempengaruhi terjadinya proses inovasi yang dilakukan oleh individu didalam organisasi. Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki *core value* yang diimplementasikan dalam kata “Berakhlak” dan merupakan akronim dari berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Sedangkan untuk perusahaan *startup* itu sendiri memiliki *core value* yang berbeda pada masing-masing perusahaannya.

Leadership (kepemimpinan), pada hasil penelitian yang dilakukan Esha dan Dwipayani (2020) mendapatkan simpulan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki tingkat hubungan atau pengaruh kuat terhadap *innovative working behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Khasanah dan Himam (2018) mendapati bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif. Selain itu peran pemimpin melalui penggunaan pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual akan mampu menyelaraskan kembali nilai dan norma karyawan, serta menginspirasi karyawan untuk mencapai tingkat inovasi dan efektivitas yang lebih tinggi (Liua & Phillips, 2011). Karyawan perusahaan *startup* dan Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki bentuk dan tipe kepemimpinan yang berbeda. Hal tersebut akan mempengaruhi perbedaan tingkat *innovative working behavior* antara karyawan perusahaan *startup* dengan Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu contoh bentuk kepemimpinan di Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah menggunakan gaya kepemimpinan berokratis. Gaya kepemimpinan birokratis adalah perilaku memimpin yang ditandai dengan adanya keketatan pelaksanaan suatu prosedur yang telah berlaku untuk pemimpin dan anak buahnya. pemimpin yang birokratis, secara umum akan membuat segala keputusan itu berdasarkan dari aturan yang telah berlaku (Mattayang, 2019). Sedangkan pada karyawan perusahaan *startup* aturan-aturan kerja yang ada tidak sekomplek yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN).

Social capital (modal sosial), konsep modal sosial muncul dari pemikiran bahwa anggota masyarakat tidak mungkin dapat secara individu mengatasi berbagai masalah yang dihadapi. Diperlukan adanya kebersamaan dan kerjasama yang untuk mengatasi masalah tersebut (Syahra, 2003). Interaksi sehari-hari dengan rekan kerja dan teman mampu memberikan informasi, ide, dan pengetahuan (Madjar, 2005). Selain itu hubungan antara pelanggan dan karyawan juga akan berdampak pada perilaku inovatif karyawan. Komunikasi dengan pelanggan dapat membuat karyawan lebih mudah memahami karakteristik, kebutuhan, dan tren pengembangan layanan yang berbeda serta dapat meningkatkan pengetahuan mereka dalam mengembangkan pemikiran kreatif (Li & Zheng, 2014). Perbedaan dinamika sosial yang ada di perusahaan *startup* dengan institusi pemerintahan akan mempengaruhi proses inovasi yang ada. Sehingga hal tersebut dapat menyebabkan perbedaan *innovative working behavior* antara karyawan perusahaan *startup* dengan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Work characteristics (karakteristik pekerjaan), Ketika pekerjaan dirasa kompleks dan menantang, individu akan cenderung bersemangat melakukan aktivitas kerja mereka dan tertarik untuk menyelesaikannya tanpa adanya kontrol atau kendala eksternal. Selain itu, pekerjaan yang kompleks akan menuntut hasil kreatif dengan mendorong karyawan untuk fokus pada berbagai dimensi pekerjaan mereka (Oldham & Cummings, 1996). Selain itu tingkat rutinitas kerja akan mempengaruhi perilaku inovatif karyawan. Pengulangan yang tinggi serta karyawan yang sering bekerja sesuai aturan akan membentuk pemikiran yang kokoh, dan niat inovasi mereka sangat rendah dan sangat sulit untuk mempromosikan perilaku inovatif (Li & Zheng, 2014). Karyawan perusahaan *startup* dan Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai *work characteristics* yang berbeda. Beberapa perusahaan *startup* menerapkan fleksibilitas dalam bekerja seperti *work from anywhere*, membebaskan gaya berbusana dan lain-lain sedangkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat terikat dengan aturan birokrasi yang ada. Perbedaan *work characteristics* tersebut akan mempengaruhi *innovative working behavior* pada karyawan perusahaan *startup* dan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Perbedaan-perbedaan yang ada pada perusahaan *startup* dengan institusi pemerintahan baik ditingkat individu maupun pada tingkat organisasi dapat mempengaruhi *innovative working behavior* pada masing-masing pekerja sehingga dapat menjawab hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Sedangkan dari hasil analisa deskriptif didapatkan hasil bahwa kedua kelompok subyek baik karyawan perusahaan *startup* maupun Aparatur Negeri Sipil (ASN) berada pada kategori tinggi. Namun *mean* empirik yang dimiliki oleh karyawan perusahaan *startup* lebih besar dibandingkan *mean* empirik yang dimiliki oleh Aparatur Negeri Sipil (ASN). Berikut adalah tabel hasil uji statistik deskriptif dari kedua kelompok subyek:

Tabel 2
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Innovative Working Behavior Karyawan <i>Startup</i>	115	118	190	18430	160.26	16.943
Innovative Working Behavior ASN	115	109	191	17557	152.67	19.415
Valid N (listwise)	115					

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, didapati bahwa *innovative working behavior* pada karyawan perusahaan *startup* memiliki *mean* empirik yang lebih besar dibandingkan dengan Aparatur Sipil Negara (ASN), yaitu 160,26 pada karyawan perusahaan *startup* dan 152,67 pada Aparatur Sipil Negara (ASN). Selain itu pada hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebesar 82% responden dari karyawan perusahaan *startup* berada pada kategori tinggi, jumlah tersebut lebih besar dibandingkan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang hanya terdapat 63% responden berada pada kategori tinggi. Maka, dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan antara *innovative working behavior* pada karyawan perusahaan *startup* dengan Aparatur Sipil Negara (ASN), dengan nilai *innovative working behavior* yang didapat lebih tinggi pada karyawan perusahaan *startup* dibanding ASN.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai perbedaan *innovative working behavior* antara karyawan perusahaan *startup* dengan Aparatur Sipil Negara (ASN), dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan *innovative working behavior* antara karyawan perusahaan *startup* dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Jakarta. *Innovative working behavior* pada kedua kelompok subyek penelitian berada pada kategori tinggi dengan karyawan perusahaan *startup* lebih tinggi dari pada Aparatur Sipil Negara (ASN).

Hasil dari penelitian yang diperoleh, dapat diterapkan bagi perusahaan *startup*, instansi pemerintah dan peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan *innovative working behavior* yang dimiliki oleh pekerjanya. Penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan seperti peneliti tidak mengontrol posisi maupun jabatan yang dimiliki oleh responden baik dari karyawan perusahaan *startup* maupun Aparatur Sipil Negara (ASN). Peneliti juga tidak mengontrol secara demografi seperti usia dan jenis kelamin, dari kedua responden baik itu dari karyawan perusahaan *startup* maupun Aparatur Sipil Negara (ASN) serta uji validitas yang digunakan pada instrumen penelitian ini hanya dengan validitas isi secara kualitatif dari seorang *expert judgment* yang idealnya adalah lebih dari satu orang. Beberapa hal tersebut nantinya dapat dijadikan sebagai pengembangan pada peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing The Work Environment For Creativity. *Academy of Management Journal*, 1154-1184.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-Leadership Skills and Innovative Behavior at Work. *International Journal of Manpower*, 75-90.
- Esha, D., & Dwipayani, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif di PT Smart Meter. *SinaMu*, 279-285.
- Etikariena, A. (2018). The effect of psychological capital as a mediator variable on the relationship between work happiness and innovative work behavior. *Diversity in unity: Perspectives from psychology and behavioral sciences*, 23, 379-386.
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., & Schwall, A. R. (2011). Predictors of Individual-Level Innovation at Work: A Meta-Analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 90105.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort–Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 287-302.
- Jong, J. P., & Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 41-64.
- Khasanah, I. F., & Himam, F. (2018). Kepemimpinan Transformasional, Kepribadian Proaktif, dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 143-157.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service Science and Management*, 446-450.
- Liua, Y., & Phillips, J. S. (2011). Examining the antecedents of knowledge sharing in facilitating Team Innovativeness from a Multilevel Perspective. *International Journal of Information Management*, 44-52.
- Madjar, N. (2005). The Contributions of Different Groups of Individuals to Employees' Creativity. *Advances in Developing Human Resources*, 182-206.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan Gaya Kepemimpinan : Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal of Economic, Management and Accounting*, 45-52.
- Medcom.id. (2021). Erick : Jumlah *Startup* Indonesia Masuk Top 5 Dunia diambil dari <https://www.medcom.id/ekonomi/bisnis/GbmqrQxb-erick-jumlah-startup-indonesia-masuktop-5-dunia>

- Menpan.go.id. (2020). Indeks e-Government Indonesia Naik 16 Peringkat di Internasional. diambil dari <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/indeks-e-government-indonesia-naik-19peringkat-di-level-internasional>
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal and Centextual Factors at Work. *Academy of Management Journal*, 607–634.
- Prasetiawan, & Tricahyono, D. (2016). The Exploration of Influential Factors toward Competitive Advantage on Digital Application *Startup*: Case Study on Indigo Incubator Program of Telkom. *Proceeding of International Seminar & Conference on Learning Organization*, 193206.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 580-607.
- Syahra, R. (2003). Modal Sosial : Konsep dan Aplikasi. *Jurnal Masyarakat dan Budaya*, 1-22