



Perilaku Kerja Inovatif : Peran Keyakinan Individu, Inisiatif Pribadi, Kepemimpinan Transformasional.

Gati Pranaweng Tias^{1*}, Anwar Mansyur²

¹²Manajemen, Universitas Stikubank Semarang, Indonesia

*Email:gatipranawengtias@mhs.unisbank.ac.id¹, a.n.mansyur@edu.unisbank²

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v9i2.2494>

Diterbitkan oleh Politeknik Piki Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :

2025-06-13

Diperbaiki :

2025-06-16

Disetujui :

2025-06-22

Kata Kunci :

Keyakinan Individu; Inisiatif Pribadi; Kepemimpinan Transformasional; *Perilaku Kerja Inovatif*

ABSTRAK

Komponen penting dari bisnis yang mempromosikan kinerja dan inovasi adalah sumber daya manusia. Tujuan dari studi ini adalah untuk menyelidiki bagaimana perilaku kerja inovatif karyawan dipengaruhi oleh keyakinan pribadi, inisiatif, dan kepemimpinan transformasional. Menentukan tingkat di mana ketiga faktor tersebut memengaruhi perilaku inovatif adalah tujuannya. 132 orang diberi kuesioner sebagai bagian dari strategi pengambilan sampel bertujuan yang digunakan dalam studi ini. Perangkat lunak SPSS 16.0 digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Temuan menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi, inisiatif, dan kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengembangkan ketiga area ini untuk meningkatkan inovasi di tempat kerja. Organisasi akan mendapat manfaat dari peningkatan kinerja dan daya saing sebagai hasilnya. Studi ini menunjukkan bahwa baik strategi individu maupun kepemimpinan yang mendorong inovasi dan perubahan dapat meningkatkan perilaku inovatif.

ABSTRACT

An essential component of businesses that promote performance and innovation is human resources. The purpose of this study is to investigate how employee inventive work behaviour is impacted by personal beliefs, initiative, and transformational leadership. Determining the degree to which the three factors influence inventive behaviour is the aim. 132 individuals were given questionnaires as part of the purposive sampling strategy used in the study. The SPSS 16.0 software was used to analyse the gathered data. The findings demonstrated that innovative work behaviour is positively and significantly impacted by personal values, initiative, and transformational leadership. Therefore, it is crucial to cultivate these three areas in order to boost innovation in the workplace. Organisations will benefit from increased performance and competitiveness as a result. This study demonstrates that both individual strategies and leadership that encourages innovation and change can improve inventive behaviour.

Keywords:

Self-Efficacy; Personal Initiative; Transformational Leadership; *Innovation Work Behavior*

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 54311

PENDAHULUAN

Salah satu komponen terpenting organisasi, sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan strategis dan kemakmuran jangka panjang bisnis. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam konteks ekonomi bisnis bukan hanya tentang administrasi; tetapi juga tentang pengembangan orang dan tim yang dapat meningkatkan daya saing, produktivitas, dan kreativitas organisasi di pasar yang semakin kompetitif. Manajemen sumber daya manusia yang efektif memerlukan sejumlah prosedur yang dimaksudkan untuk menarik, memelihara, dan mempertahankan bakat terbaik. Dengan strategi yang tepat, bisnis dapat membangun tempat kerja yang mendorong pengembangan pekerja yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Armstrong (2014) Sumber daya manusia sebagai bidang yang mempelajari bagaimana organisasi mengelola orang-orang untuk mencapai tujuan bersama. Ia menekankan bahwa sumber daya manusia bukan hanya tentang administrasi dan personalia, tetapi juga strategi, budaya, dan hubungan kerja yang saling memengaruhi. Purwanto pada tahun 2005 Aset paling berharga dari suatu organisasi adalah sumber daya manusianya. Meskipun teknologi canggih dapat diperoleh, teknologi tersebut tidak akan banyak berguna tanpa bantuan sumber daya manusia yang terampil. Motivasi unit kerja untuk beroperasi dengan sukses dan efisien memerlukan manajemen personalia. Untuk mencapai tujuan ini, manajemen harus fokus pada perekrutan, penggunaan, pelatihan, dan mempertahankan staf dengan cara yang penuh kasih sayang dan tepat. Kasmawati pada tahun 2018 Organisasi memperoleh keunggulan kompetitif dari sumber daya manusianya. Untuk bersaing dan berkembang dalam lingkungan yang sangat kompetitif, organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas tinggi. Upaya terbesar yang dilakukan oleh sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan organisasi untuk terus beroperasi.

Dalam menghadapi globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, inovasi merupakan salah satu komponen utama untuk mempertahankan daya saing organisasi. Perilaku kerja yang inovatif adalah istilah yang digunakan untuk mengkarakterisasi perilaku karyawan dalam penciptaan, pengembangan, dan penerapan konsep baru yang berpotensi untuk meningkatkan organisasi. (De Jong & Den Hartog, 2010) menjelaskan bahwa *innovation work behavior* terdiri dari beberapa tahap, mulai dari penghasilan ide, hingga implementasi, dan menekankan bahwa partisipasi aktif karyawan dalam proses inovasi sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendukung dan iklim organisasi adalah faktor-faktor yang mendorong *innovation work behavior*. Perilaku kerja inovatif, menurut Janssen (2020), adalah pengembangan, pengenalan, dan penggunaan konsep baru dalam suatu kelompok, organisasi, atau peran di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja dalam peran, kelompok, atau organisasi tersebut. Menurut Teori Perilaku Kerja Inovatif Scott dan Bruce (1994), suatu organisasi, peran kerja, atau kelompok kerja dapat mengadopsi ide-ide baru melalui serangkaian tindakan individu. Menciptakan ide (kreativitas) hanyalah salah satu aspek dari perilaku ini; yang lain adalah mengadvokasi konsep tersebut hingga terwujud atau diubah menjadi penemuan sejati.

Teknik organisasi lain yang memberikan akses ke keahlian bisnis dan organisasi lain adalah berbagi pengetahuan. Agar orang dan organisasi menjadi lebih inovatif dan kreatif, pertukaran pengetahuan sangat penting (Mansyur & Suhana, 2023). Penelitian dalam sejumlah disiplin ilmu, termasuk pendidikan, psikologi, dan pengembangan profesional, telah banyak menekankan pada gagasan tentang efikasi diri, atau keyakinan pada kemampuan seseorang untuk berhasil dalam suatu aktivitas tertentu. Menurut Bandura et al. (1997), efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat merencanakan dan melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Ide ini merupakan inti dari teori kognitif sosial, yang menyoroti bagaimana kepercayaan diri memengaruhi motivasi, pencapaian, dan pengambilan keputusan secara individual. Menurut Pajares (2002), efikasi diri mengacu pada kepercayaan diri seseorang terhadap kapasitas mereka untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tujuan akademis. Ribeiro dan rekan-rekannya (2023) Efikasi diri dalam konteks rekayasa perangkat lunak diperiksa dalam penelitian ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa mereka yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam memecahkan masalah, memiliki kepercayaan diri untuk menyelesaikan aktivitas, dan mampu menangani hambatan. Penelitian ini menekankan betapa pentingnya memahami efikasi diri dalam lingkungan industri untuk meningkatkan kinerja individu dan tim. Khairunnisa dan rekan-rekan (2023) Perilaku kerja inventif karyawan secara signifikan dipengaruhi secara positif oleh keyakinan pribadi mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa pekerja dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi cenderung merasa nyaman memperkenalkan konsep-konsep baru dan bereksperimen di tempat kerja. Sedangkan (Wijayana *et al.*, 2022) menemukan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Personal Initiative merujuk pada perilaku individu yang bersifat proaktif, dimulai dari diri sendiri, dan menunjukkan ketekunan dalam menghadapi hambatan untuk mencapai tujuan. Frese dan Fay (2001) mendefinisikan personal initiative sebagai perilaku yang ditandai dengan inisiatif diri, orientasi masa depan, dan kemampuan untuk mengatasi hambatan dalam mencapai tujuan. Theory of Planned Behavior Ajzen (1991) Personal initiative dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Blau (2017) dalam teori pertukaran sosial melihat personal initiative sebagai bentuk investasi sumber daya individu yang mengharapkan imbalan tertentu dari organisasi, baik bersifat material maupun psikologis. Li *et al.* (2022) Menemukan bahwa inisiatif pribadi memiliki hubungan positif signifikan dengan perilaku kerja inovatif. Temuan ini mengartikan peran aktif individu saat mendorong inovasi di lingkungan kerja. Frese dan Fay (2001) Menekankan bahwa inisiatif pribadi berkontribusi besar terhadap terciptanya inovasi di tempat kerja, terutama ketika individu merasa memiliki kontrol atas pekerjaannya. Giebels *et al.* (2016) Inisiatif pribadi berpengaruh positif signifikan terhadap *innovation work behavior*. Kepribadian Proaktif (*Proactive Personality*), yang mencakup inisiatif pribadi, berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Individu dengan kepribadian proaktif cenderung lebih sering menghasilkan ide-ide baru dan berusaha memastikan ide-ide tersebut dapat diterapkan, yang merupakan aspek penting dari *innovation work behavior*. Namun penelitian oleh (Kör, 2016) menunjukan bahwa inisiatif pribadi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Menurut Bass dan Riggio (2005), kepemimpinan transformasional adalah praktik seorang pemimpin yang menantang dan mendukung anggota timnya, mendorong mereka untuk

memecahkan masalah secara kreatif, dan membangun keterampilan kepemimpinan mereka melalui pembinaan dan pendampingan. Teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass dapat diterapkan untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam. Di lembaga pendidikan, pemimpin transformasional diharapkan dapat menginspirasi dan mendorong pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama yang lebih ambisius dan mewujudkan potensi mereka sendiri (Harsoyo, 2022). Kepemimpinan yang menginspirasi orang untuk merasa bangga, loyal, percaya diri, dan menghormati pemimpin mereka dikenal sebagai kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan ini juga memberi mereka dorongan untuk melampaui apa yang diminta dari mereka. Suwatno dan Azis, 2019). Afsar *et al.* (2014) Meneliti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, termasuk pada aspek ideasi dan implementasi ide. Hadi Purnomo *et al.* (2019) Perilaku kerja inovatif secara langsung dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan transformasional, menunjukkan bahwa pemimpin yang menggunakan gaya ini dapat menumbuhkan lingkungan yang mendorong kreativitas dan inovasi, yang pada gilirannya memotivasi anggota staf untuk menyumbangkan konsep-konsep baru dan solusi kerja yang lebih efisien. Sedangkan penelitian (Setiawan *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi organisasi, kreatifitas karyawan dan media social internal.

Subjek penelitian ini adalah pekerja di PT. Bumen Redja Abadi, tempat penelitian dilakukan. Sebagai salah satu dealer resmi Mitsubishi Motors, PT. Bumen Redja Abadi (BRA) memiliki kendala yang signifikan dalam meningkatkan mutu penawarannya. Inovasi sangat penting untuk menjaga daya saing dan keberlanjutan organisasi dalam menghadapi revolusi digital dan persaingan pasar yang lebih ketat. Salah satu kemampuan terpenting yang dibutuhkan di tempat kerja saat ini adalah inovasi. (Odent, 2019). Hal ini menuntut perusahaan, termasuk sektor otomotif seperti PT. Bumen Redja Abadi Semarang, untuk terus mendorong karyawannya agar berperilaku inovatif di bawah tekanan perubahan teknologi otomotif dan perilaku konsumen yang semakin dinamis, kebutuhan karyawan untuk berinovasi menjadi semakin mendesak.

Namun, praktik menunjukkan bahwa tidak semua karyawan berpartisipasi aktif dalam proses inovasi, baik dari segi ide maupun implementasi. Meskipun banyak penelitian telah meneliti dampak variabel individual pada innovation work behavior, masih ada kekurangan dalam mengintegrasikan ketiga variabel secara bersamaan. Lebih jauh lagi, sebagian besar penelitian dilakukan di sektor industri besar atau lembaga pendidikan, sedangkan konteks dealer mobil seperti PT Bumen Redja Abadi Semarang masih jarang dijadikan subjek penelitian. Metode penelitian kuantitatif belum diterapkan secara optimal di organisasi-organisasi Indonesia, terutama di tingkat dealer regional. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan mengevaluasi bagaimana praktik kerja inovatif PT. Bumen Reja Abadi dipengaruhi oleh keyakinan individu, motivasi diri, dan kepemimpinan transformasional.

KAJIAN PUSTAKA

Innovation Work Behavior

Teori Perilaku Kerja Inovatif (*Innovation Work Behavior Theory*) Scott dan Bruce (1994) sebagai serangkaian tindakan pribadi yang dimaksudkan untuk memulai dan menjalankan konsep baru di dalam fungsi pekerjaan, tim, atau perusahaan. Menciptakan ide (kreativitas) hanyalah salah satu aspek dari perilaku ini; yang lain adalah mengadvokasi konsep tersebut

hingga terwujud atau diubah menjadi penemuan sejati. Armstrong, 2014 Metode dan teknik yang digunakan untuk mengelola individu dalam suatu organisasi dikenal sebagai sumber daya manusia. menyoroti bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui berbagai kegiatan, termasuk perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan manajemen kinerja. Perilaku kerja inovasi, menurut Janssen (2020), adalah pengembangan, penyajian, dan penggunaan konsep baru dalam fungsi pekerjaan, kelompok, atau organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja. Menurut Teori Perilaku Kerja Inovatif Scott dan Bruce (1994), perilaku kerja inovatif adalah serangkaian perilaku individu yang dimaksudkan untuk memulai dan menerapkan ide-ide baru dalam fungsi pekerjaan, kelompok kerja, atau organisasi. Perilaku ini tidak hanya mencakup penciptaan ide (*creativity*), tetapi juga mencakup advokasi terhadap ide tersebut, hingga realisasi atau implementasi ide menjadi suatu inovasi yang nyata. Armstrong (2014) mengidentifikasi bahwa innovation work behavior memiliki tiga dimensi utama diantaranya adalah pengembangan ide, implementasi ide, dan penyebaran inovasi. Ketiga dimensi tersebut berkontribusi pada kemampuan individu untuk berinovasi pada lingkungan kerja.

Keyakinan Individu

Menurut Bandura dkk. (1997), efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat merencanakan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Gagasan ini merupakan inti dari teori kognitif sosial, yang menyoroti bagaimana keyakinan diri memengaruhi motivasi, pencapaian, dan pengambilan keputusan secara individual. (Ribeiro *et al.*, 2023) Penelitian ini mengkaji keyakinan individu dalam konteks rekayasa perangkat lunak. Hasil studi menunjukkan bahwa perilaku individu dengan keyakinan individu tinggi mencakup kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas, kemampuan untuk mengatasi tantangan, dan proaktivitas dalam mencari solusi. Penelitian ini menyoroti pentingnya memahami keyakinan individu dalam konteks industri untuk meningkatkan kinerja tim dan individu. Bandura *et al.* (1997) Mengidentifikasi tiga dimensi utama dalam self-efficacy diantaranya Tingkat (*level*), kekuatan (*strength*), generalisasi (*generality*). (Khairunnisa *et al.*, 2023) Perilaku kerja inovatif di antara karyawan sangat dipengaruhi oleh keyakinan individu. Menurut penelitian ini, pekerja yang memiliki keyakinan pribadi yang tinggi cenderung lebih berani dan kreatif dalam pekerjaan mereka.

Inisiatif Pribadi

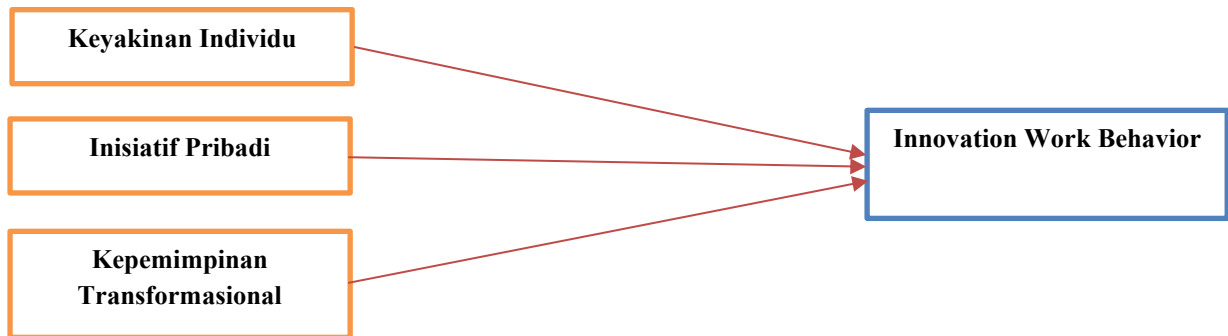
Ajzen (1991) Personal initiative dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Ketiga faktor ini bersama-sama membentuk niat perilaku, yang merupakan prediktor utama dari tindakan aktual. Persepsi kontrol perilaku juga dapat mempengaruhi perilaku secara langsung, terutama ketika individu merasa bahwa mereka memiliki kontrol yang cukup untuk melaksanakan perilaku tersebut. Oleh karena itu, memahami dan memengaruhi inisiatif pribadi, perlu untuk mempertimbangkan sikap seseorang, norma sosial yang berlaku, dan kendali yang dirasakan atas perilaku tersebut.

Mereka menemukan bahwa faktor-faktor seperti motivasi intrinsik, kepercayaan diri, dan dukungan sosial berperan penting dalam mendorong inisiatif pribadi. (Blau, 1996) Dalam teori pertukaran sosial melihat personal initiative sebagai bentuk investasi sumber daya individu yang

mengharapkan imbalan tertentu dari organisasi, baik bersifat material maupun psikologis. Dimensi personal initiative menurut (Frese & Fay, 2001) memiliki beberapa aspek penting diantaranya proaktivitas, kemandirian, inovasi, ketahanan, orientasi pada hasil. Frese dan Fay, (2001) Menekankan bahwa inisiatif pribadi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap penciptaan inovasi di lingkungan kerja. Mereka berargumen bahwa individu yang memiliki inisiatif pribadi cenderung lebih proaktif dalam mengidentifikasi dan mengeksplorasi peluang inovatif. Selain itu, pengaruh positif ini semakin kuat ketika individu merasa memiliki kontrol atas pekerjaan mereka. Rasa kontrol ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memungkinkan individu untuk mengambil keputusan yang lebih baik dan berani dalam menghadapi tantangan, sehingga mendorong terciptanya solusi inovatif yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Giebels *et al.* (2016) Inisiatif pribadi berpengaruh positif signifikan terhadap *innovation work behavior*. Kepribadian Proaktif (*Proactive Personality*), yang mencakup inisiatif pribadi, berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Individu dengan kepribadian proaktif cenderung lebih sering menghasilkan ide-ide baru dan berusaha memastikan ide-ide tersebut dapat diterapkan, yang merupakan aspek penting dari *innovation work behavior*.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dan Riggio (2005), kepemimpinan transformasional adalah proses di mana seorang pemimpin menantang dan mendukung anggota timnya, mendorong mereka untuk memecahkan masalah secara kreatif, dan membangun keterampilan kepemimpinan mereka melalui pembinaan dan pendampingan. Pemimpin transformasional menginspirasi anggota tim untuk berpikir di luar kotak untuk memaksimalkan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi dengan menumbuhkan suasana yang mendorong kerja sama dan kreativitas. Strategi ini juga menekankan pengembangan individu, dengan para pemimpin melakukan investasi dalam pengembangan dan pendidikan anggota tim untuk menumbuhkan budaya organisasi yang fleksibel dan mudah beradaptasi dengan perubahan. Teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass dapat digunakan untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam. Dalam konteks ini, pemimpin transformasional diharapkan dapat meningkatkan potensi individu dalam organisasi pendidikan dan menginspirasi serta memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan bersama yang lebih besar (Harsoyo, 2022). Pemimpin yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan partisipasi aktif dalam organisasi mereka dengan menunjukkan perilaku positif termasuk memberikan umpan balik yang bermanfaat, tetap dapat diandalkan, dan membuat penilaian yang adil (Mansyur & Almahendra, 2018). (Hadi Purnomo dan lainnya, 2019) Perilaku kerja inovatif secara langsung dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan transformasional, menunjukkan bahwa pemimpin yang menggunakan gaya ini dapat menumbuhkan lingkungan yang mendorong kreativitas dan inovasi, yang pada gilirannya memotivasi anggota staf untuk menyumbangkan konsep baru dan solusi kerja yang lebih efisien.



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

Berdasarkan analisis terhadap penelitian empiris dan model penelitian yang telah dikaji, hipotesis dapat disusun sebagai berikut :

H1 : “Keyakinan Individu berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovation Work Behavior*”

H2 : “Inisiatif Pribadi berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovation Work Behavior*”

H3 : “Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovation Work Behavior*”

METODE

Tujuan dari penelitian ini adalah sejauh mana ketiga variabel tersebut, Keyakinan Individu (*Self-Efficacy*), Inisiatif Pribadi (*Personal Initiative*), Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership*) dapat memengaruhi Perilaku Kerja Inovatif (*Innovation Work Behavior*) dikalangan karyawan. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini diantaranya adalah keyakinan individu dengan dimensi dalam Tingkat (*level*), kekuatan (*strength*), generalisasi (*generality*); variabel inisiatif pribadi dengan dimensi proaktivitas, kemandirian, inovasi, ketahanan, orientasi pada hasil; variabel kepemimpinan transformasional dengan dimensi pengaruh idealis, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individu. Variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini adalah innovation work behavior dengan dimensi pengembangan ide, implementasi ide, dan penyebaran inovasi. Penelitian ini melibatkan karyawan PT. Bumen Redja Abadi Semarang dan menerapkan metode kuantitatif dengan cara pengumpulan data primer. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria yang ditetapkan yaitu usia minimal 20 tahun, tingkat pendidikan paling rendah yaitu SMA/K, serta masa kerja 0 sampai 1 tahun. Sebanyak 132 responden turut berpartisipasi dalam penelitian ini. Untuk memperoleh data, link kuesioner yang disusun melalui google form disebarakan kepada karyawan PT. Bumen Redja Abadi Semarang.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mencakup variabel keyakinan individu, inisiatif pribadi, kepemimpinan transformasional, dan innovation work behavior, dengan total empat puluh pernyataan. Skala Likert yang diterapkan memiliki rentang dari 1 hingga 5 poin. Skala ini dirancang untuk menentukan pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap innovation work behavior, dengan pengolahan data dilakukan sebanyak empat kali untuk memastikan

akurasi hasil. Perangkat lunak SPSS versi 16.0 digunakan untuk menganalisis data. Uji validitas dilakukan terlebih dahulu dalam tahap pengujian penelitian ini, kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas, koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis. Pengujian validitas merupakan langkah penting dalam penelitian yang bertujuan untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan mencerminkan konstruk yang akan diuji dengan tepat, menurut (Hair et al., 2019). Kuantitas Kaiser-Meyer-Olkin sebesar 0,8 dan faktor pemuatan standar sebesar 0,5 digunakan dalam pengujian validitas. Asalkan hasil Cronbach's Alpha dari uji reliabilitas lebih besar dari 0,80. Uji F dengan nilai signifikansi $< 0,05$ dan koefisien determinasi (R^2) merupakan contoh pengujian model dan pengujian hipotesis dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui sejauh mana ketiga variabel yaitu Keyakinan Individu (*Self-Efficacy*), Inisiatif Pribadi (*Personal Initiative*), Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership*) dapat berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif (*Innovation Work Behavior*). Penelitian ini melibatkan karyawan PT. Bumen Redja Abadi dengan total responden sebanyak 132 orang. Data survei yang diperoleh dari responden diolah menggunakan perangkat lunak SPSS untuk memberikan perusahaan kemampuan dalam menganalisis informasi terkini dengan lebih tepat. Karakteristik responden mencerminkan profil subjek penelitian yang dapat memberikan wawasan mendalam mengenai hasil penelitian terkait faktor-faktor Keyakinan Individu (*Self-Efficacy*), Inisiatif Pribadi (*Personal Initiative*), Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership*) serta dampaknya terhadap Perilaku Kerja Inovatif (*Innovation Work Behavior*). Gambaran umum karakteristik responden di PT. Bumen Redja Abadi dikategorikan berdasarkan berbagai variabel demografis, termasuk jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memberikan pengetahuan yang lebih mendalam tentang bagaimana berbagai faktor pribadi dan profesional memengaruhi keterlibatan karyawan dan pandangan terhadap organisasi. Tabel berikut menampilkan karakteristik responden:

Tabel 1. Deskripsi Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	77	Laki-laki
Perempuan	55	Perempuan
Belum Menikah	45	Belum Menikah
Sudah Menikah	88	Sudah Menikah
Usia		
20-25 tahun	80	60,6%
26-30 tahun	8	6,1%
31-35 tahun	22	16,7%
>35 tahun	23	17,4%
Pendidikan		
SMA/K	58	43,9%
Diploma	11	8,3%
S1	62	47%
S2	2	1,5%
Lama Bekerja		
0-1 tahun	34	25,8%
2-5 tahun	73	55,3%
6-9 tahun	14	10,6%
>10 tahun	13	9,8%

Sumber: Hasil olah data SPSS 16.0 Tahun 2025

Pada Tabel 1 menunjukkan jumlah responden laki-laki sebanyak 77 orang, jumlah tersebut merupakan 58,3% dari jumlah total responden, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 55 orang dan jumlah tersebut merupakan 41,7% dari jumlah total responden yang ada. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa data ini mayoritas adalah karyawan laki-laki yang terlibat dalam penelitian ini. Kemudian dalam data tersebut karyawan yang belum menikah sebanyak 45 orang, atau 66,7% dan karyawan yang berstatus sudah menikah sebanyak 88 orang, atau 66,7%. Demikian dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada perusahaan tersebut sudah menikah. Sedangkan dari segi data usia, responden yang berjumlah paling banyak adalah umur 20-25 tahun sebanyak 80 orang atau 60,6%. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Bumen Redja Abadi memiliki karyawan dengan mayoritas usia yang relatif muda. Pada karakteristik dalam pendidikan terakhir, mayoritas yang paling dominan adalah S1 dengan jumlah responden 62 orang, atau 47%. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan S1 mendominasi populasi yang teliti, yang dapat diindikasikan sebagai faktor penting dalam memahami latar belakang pendidikan dan potensi kontribusi mereka dalam perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh dari total 132 responden, mayoritas memiliki masa kerja 2-5 tahun dengan jumlah 73 orang atau 55,3%. Selanjutnya, terdapat 14 orang atau 10,6% yang memiliki masa kerja 6-9 tahun, dan 13 orang atau 9,8% yang telah bekerja lebih dari 10 tahun. Kesimpulan dari data yang diperoleh pada PT. Bumen Redja Abadi menunjukkan sebagian besar karyawan berada pada tahap menengah karir mereka, pada masa kerja 2-5 tahun. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang relatif muda dan berpotensi untuk berkembang, namun juga menunjukkan perlunya perhatian dalam pengembangan karir dan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan dan retensi karyawan.

Uji Validitas**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	KMO	Loading Factor	Keterangan
Keyakinan Individu	X1.1	0,951	0,700	Valid
	X1.2		0,653	Valid
	X1.3		0,640	Valid
	X1.4		0,655	Valid
	X1.5		0,715	Valid
	X1.6		0,689	Valid
	X1.7		0,629	Valid
Inisiatif Pribadi	X2.1		0,727	Valid
	X2.2		0,577	Valid
	X2.3		0,689	Valid
	X2.4		0,697	Valid
	X2.5		0,712	Valid
	X2.6		0,658	Valid
	X2.7		0,675	Valid
	X2.8		0,656	Valid
	X2.9		0,624	Valid
	X2.10		0,684	Valid
	X2.11		0,696	Valid
	X2.12		0,680	Valid
Kepemimpinan Transformasional	X3.1		0,597	Valid
	X3.2		0,681	Valid
	X3.3		0,573	Valid
	X3.4		0,725	Valid
	X3.5		0,733	Valid
	X3.6		0,735	Valid
	X3.7		0,691	Valid
	X3.8		0,665	Valid
	X3.9		0,605	Valid
	X3.10		0,700	Valid
	X3.11		0,782	Valid
Innovation Behavior	Work X4.2		0,608	Valid
	X4.3		0,740	Valid
	X4.4		0,724	Valid
	X4.5		0,674	Valid
	X4.9		0,557	Valid
	X4.10		0,628	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas SPSS 16.0, olah data tahun 2025

Hair *et al.* (2019) Validitas mengacu pada tingkat di mana suatu pengukuran benar-benar mewakili tujuan penelitian yang dimaksud. Validitas menyangkut seberapa efektif variabel menangkap dan mendefinisikan konsep dasar yang sedang dipelajari. Proses ini sangat penting karena menjamin keabsahan atau kesahihan kuesioner yang diterapkan. Melalui uji validitas, peneliti dapat memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner benar-benar mencerminkan konstruk atau variabel yang ingin diukur. Tanpa validitas yang memadai, hasil yang diperoleh dari kuesioner berpotensi menjadi menyesatkan atau tidak relevan, yang pada akhirnya dapat

memengaruhi kesimpulan dan rekomendasi yang dihasilkan berdasarkan data tersebut. Untuk memastikan bahwa alat yang digunakan dapat menggambarkan fenomena yang diteliti secara akurat dan konsisten, pengujian validitas merupakan bagian penting dari desain penelitian. Data dalam penelitian ini cukup untuk analisis faktor, seperti yang ditunjukkan oleh nilai faktor pemuatan standar $\geq 0,5$. Uji validitas ini dilakukan sebanyak tiga kali untuk memastikan akurasi hasil, mengingat adanya kemungkinan masalah *cross loading*. Pengujian ulang ini sangat penting untuk mengatasi potensi adanya item yang memiliki korelasi tinggi dengan lebih dari satu faktor. Dengan demikian, melalui pelaksanaan uji validitas yang berulang, penelitian ini menjamin bahwa instrumen yang digunakan benar-benar valid dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standar Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keyakinan Individu	0,80	0,958	Reliabel
Inisiatif Pribadi	0,80	0,969	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0,80	0,967	Reliabel
Innovation Work Behavior	0,80	0,960	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Reliabilitas SPSS 16.0, olah data tahun 2025

Salah satu teknik untuk memastikan alat penelitian menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya adalah pengujian keandalan. Jika nilai Cronbach's Alpha suatu alat penelitian lebih dari 0,80, alat tersebut dianggap dapat diandalkan. Cronbach's Alpha digunakan dalam penelitian ini untuk menilai ketergantungan variabel. Menurut temuan, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel berikut adalah 0,960: Keyakinan Individu (0,958), Inisiatif Pribadi (0,969), Kepemimpinan Transformasional (0,967), dan Perilaku Kerja Inovasi (0,960). Mengingat setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,80, dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian tersebut dapat dipercaya dan dapat diandalkan.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Berganda

Variabel	Uji Model		Uji T		Keterangan
	Adjust R Square	(F) Sig	Koefisien Beta	Sig.	
Keyakinan Individu	0,793	0,000	0,220	0,009	Diterima
Inisiatif Pribadi			0,367	0,000	Diterima
Kepemimpinan Transformasional			0,358	0,000	Diterima

Sumber: Output Statistik, tahun 2025

Pada Tabel 3, diperoleh nilai adjusted R Square atau koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,793, yang berarti 79,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keyakinan Individu (*Self-*

Efficacy), Inisiatif Pribadi (*Personal Initiative*), dan Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership*) berkontribusi terhadap Perilaku Kerja Inovatif (*Innovation Work Behavior*) sebesar 79,3%. Sementara itu, sisa 20,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Hipotesis dianggap dapat diterima jika nilai signifikansinya $< 0,05$. Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3, nilai signifikansi (sig.) dari uji-F adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, Keyakinan Individu (*Self-Efficacy*), Inisiatif Pribadi (*Personal Initiative*), dan Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership*), secara signifikan memengaruhi Perilaku Kerja Inovatif (*Innovation Work Behavior*).

Keyakinan Individu (*Self-Efficacy*) terhadap Perilaku Kerja Inovasi memiliki pengaruh yang signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh uji t yang menunjukkan nilai sig. sebesar $0,009 < 0,05$. Dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ untuk variabel Inisiatif Pribadi, jelas bahwa Inisiatif Pribadi berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovasi. Dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ untuk variabel Kepemimpinan Transformasional, dapat dikatakan bahwa Perilaku Kerja Inovasi dipengaruhi secara signifikan oleh Kepemimpinan Transformasional.

Pembahasan

Keyakinan Individu terhadap *Innovation Work Behavior*

Menurut Bandura dkk. (1997), efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat merencanakan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Gagasan ini merupakan inti dari teori kognitif sosial, yang menyoroti bagaimana keyakinan diri memengaruhi motivasi, pencapaian, dan pengambilan keputusan secara individual.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya, temuan penelitian menunjukkan bahwa keyakinan pribadi secara signifikan meningkatkan perilaku kerja yang inovatif (Khairunnisa & Nurmala, 2023). Menurut penelitian ini, pekerja yang memiliki keyakinan pribadi yang kuat cenderung lebih berani dan kreatif dalam proses kerja mereka. Dengan kata lain, efikasi diri yang tinggi memberi energi psikologis untuk menghadapi tantangan dan mendorong keberanian dalam berinovasi. Namun temuan berbeda disampaikan (Wijayana *et al.*, 2022) menyatakan bahwa efikasi diri tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Perbedaan hasil ini menyoroti bahwa hubungan antara keyakinan pribadi dan inovasi dalam kerja mungkin tidak selalu bersifat langsung, namun dipengaruhi faktor faktor lain seperti budaya organisasi, tekanan kerja, atau dukungan dari pemimpin dan rekan kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian pada PT. Bumen Redja Abadi menunjukan bahwa peningkatan keyakinan individu di kalangan karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan keyakinan individu, melalui pelatihan, umpan balik positif, dan pengakuan atas pencapaian individu. Hal ini akan membantu karyawan merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Inisiatif Pribadi terhadap *Innovation Work Behavior*

Teori Aksi Frese dan Fay (2001) inisiatif pribadi adalah perilaku yang ditandai dengan sifat proaktif, dimulai sendiri, dan ketekunan dalam mengatasi hambatan untuk mencapai tujuan. Inisiatif pribadi dianggap sebagai perilaku yang melampaui persyaratan formal pekerjaan dan

berfokus pada pencapaian hasil positif bagi organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa inisiatif pribadi berhubungan positif dengan generasi ide dan implementasi ide dalam konteks tempat kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa inisiatif pribadi berpengaruh positif signifikan terhadap *innovation work behavior*, (Giebels *et al.*, 2016). Kepribadian Proaktif (*Proactive Personality*), yang mencakup inisiatif pribadi, berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Individu dengan kepribadian proaktif cenderung lebih sering menghasilkan ide-ide baru dan berusaha memastikan ide-ide tersebut dapat diterapkan, yang merupakan aspek penting dari *Innovation Work Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang pro aktif cenderung lebih terlibat dalam proses inovatif dan menunjukkan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi. Namun hasil berbeda ditemukan oleh (Kör, 2016) menunjukkan bahwa inisiatif pribadi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Temuan ini mengartikan bahwa meski secara teoritis kepribadian proaktif berhubungan dengan inovasi, dalam praktiknya hubungan tersebut tidak terjadi secara langsung. Efektivitas kepribadian proaktif, sangat tergantung pada faktor faktor kontekstual seperti dukungan organisasi, iklim inovasi dan keterbukaan terhadap perubahan.

Hasil penelitian di PT. Bumen Redja Abadi mengungkapkan bahwa inisiatif pribadi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Karyawan yang menunjukkan inisiatif tingkat tinggi lebih mampu mengenali peluang untuk perbaikan dan bersedia mengambil tindakan untuk menerapkan ide-ide tersebut, yang berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Selain itu, karyawan yang merasa memiliki kontrol atas pekerjaan mereka lebih termotivasi untuk berinovasi dan mencari solusi kreatif. Oleh karena itu, manajemen perlu mengembangkan budaya yang menghargai inisiatif pribadi untuk memaksimalkan potensi inovatif karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif.

Kepemimpinan Transformasional terhadap *Innovation Work Behavior*

Teori Kepemimpinan Transformasional Teori kepemimpinan transformasional, yang dicetuskan dan disempurnakan oleh Bass dan Riggio (2005), menyoroti kapasitas pemimpin untuk menginspirasi dan mendorong pengikutnya agar mengesampingkan kepentingan mereka sendiri demi mencapai tujuan bersama yang lebih ambisius.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa praktik kerja inovatif ditingkatkan secara signifikan oleh kepemimpinan transformasional (Purnomo Hadi *et al.*, 2019). Praktik kerja inovatif langsung dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan transformasional. menunjukkan bagaimana pemimpin yang menggunakan gaya ini dapat menumbuhkan suasana yang mendorong inovasi dan kreativitas, yang pada gilirannya memotivasi anggota staf untuk menawarkan konsep-konsep baru dan cara-cara yang lebih baik untuk memecahkan masalah di tempat kerja. Namun di sisi lain, studi (Setiawan *et al.*, 2021) memberikan pandangan yang berbeda. Pada penelitian tersebut, kepemimpinan transformasional tidak ditemukan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap inovasi organisasi, kreativitas karyawan, maupun pemanfaatan social media internal. Dengan kata lain, meskipun kepemimpinan transformasional secara teori mampu memfasilitasi inovasi, keberhasilannya sangat bergantung pada kondisi lingkungan kerja dan cara kepemimpinan tersebut diterapkan sehari-hari

Menurut temuan penelitian yang dilakukan di PT. Bumen Redja Abadi, perilaku kerja inovatif (IWB) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif bagi inovasi dan memainkan peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Karena hal tersebut, penerapan kepemimpinan transformasional sangat penting untuk memaksimalkan potensi inovatif karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh.

SIMPULAN

Hasil penelitian di PT. Bumen Redja Abadi menunjukkan bahwa Keyakinan Individu, Inisiatif Pribadi, dan Kepemimpinan Transformasional secara signifikan berpengaruh positif terhadap Innovation Work Behavior karyawan. Ketiga variabel ini mendorong perilaku inovatif, di mana keyakinan individu dan inisiatif pribadi berperan sebagai motivasi internal, sedangkan kepemimpinan transformasional memberikan arahan dan dukungan yang memperkuat semangat inovasi. Pendekatan kepemimpinan ini menumbuhkan suasana di tempat kerja yang mendorong inisiatif dan kreativitas. Namun, dampak variabel eksternal seperti undang-undang pemerintah atau kondisi pasar belum diperhitungkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang perilaku inovatif di tempat kerja, penelitian lebih lanjut disarankan untuk melihat pengaruh eksternal.

Untuk itu, saran untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk peneliti mempertimbangkan pengaruh faktor eksternal seperti regulasi pemerintah dan dinamika pasar, memperluas objek studi ke berbagai sektor industri, serta menambahkan aspek psikologis seperti pola pikir berkembang (growth mindset) dan pemberdayaan psikologis untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam terkait perilaku kerja inovatif.

Saran yang dapat diberikan kepada manajemen PT. Bumen Redja Abadi adalah terus mengembangkan dan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional di lingkungan kerja. Ini dapat dicapai melalui pelatihan kepemimpinan untuk pemimpin dan manajer, sehingga mereka dapat memberikan motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individu secara efektif. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung pengembangan keyakinan individu dan inisiatif pribadi karyawan, seperti memberikan kesempatan untuk pengembangan diri, penghargaan atas inovasi, dan dukungan dalam menghadapi tantangan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan karyawan akan lebih termotivasi untuk berinovasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Afsar, B., Badir, Y., & Saeed, B. (2014). Transformational Leadership And Innovative Work Behavior. *Industrial Management And Data Systems*, 114(8), 1270–1300. <https://doi.org/10.1108/Imds-05-2014-0152>
- Ajzen, I. (1991). Reporting Behaviour Of People With Disabilities In Relation To The Lack Of Accessibility On Government Websites: Analysis In The Light Of The Theory Of Planned Behaviour. *Disability, Cbr And Inclusive Development*, 33(1), 52–68. <https://doi.org/10.47985/Dcidj.475>
- Armstrong, M. (2014). The Sage Handbook Of Human Resource Management. In *The Sage*

- Handbook Of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4135/9780857021496>
- Bandura, A., Bandura A., & Bandura, A. (2006). Bandura 1977.Pdf. In *Self-Efficacy Beliefs Of Adolescents* (Vol. 84, Issue 2, Pp. 307–337).
- Blau, P. M. (2017). Exchange And Power In Social Life. *Exchange And Power In Social Life*, 1–352. <https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity And Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/J.1467-8691.2010.00547.X>
- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal Initiative: An Active Performance Concept For Work In The 21st Century. *Police Suicide*, 153–168. <https://doi.org/10.4324/9781315410616-9>
- Giebels, E., De Reuver, R. S. M., Rispens, S., & Ufkes, E. G. (2016). The Critical Roles Of Task Conflict And Job Autonomy In The Relationship Between Proactive Personalities And Innovative Employee Behavior. *Journal Of Applied Behavioral Science*, 52(3), 320–341. <https://doi.org/10.1177/0021886316648774>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). The Results Of Pls-Sem Article Information. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Khairunnisa, S. N., & Nurmala, S. (2023). Peran Self-Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan Industri Manufaktur: Studi Kasus Pada Pt Polytama Propindo. *Jurnal Interaktif*, 15(2), 115–123. <https://doi.org/10.21776/Ub.Interaktif.2023.015.02.5>
- Kör, B. (2016). The Mediating Effects Of Self-Leadership On Perceived Entrepreneurial Orientation And Innovative Work Behavior In The Banking Sector. *Springerplus*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/S40064-016-3556-8>
- Li, M., Khan, H. S., Chughtai, M. S., & Le, T. T. (2022). Innovation Onset: A Moderated Mediation Model Of High-Involvement Work Practices And Employees' Innovative Work Behavior. *Psychology Research And Behavior Management*, 15(February), 471–490. <https://doi.org/10.2147/Prbm.S340326>
- Odent, M. (2019). The Future Of Homo. In *The Future Of Homo*. <https://doi.org/10.1142/11458>
- Ribeiro, D., Lima, R., Franca, C., Souza, A., Silva, I., & Pinto, G. (2023). Understanding Self-Efficacy In Software Engineering Industry: An Interview Study. *Acm International Conference Proceeding Series*, 101–110. <https://doi.org/10.1145/3593434.3593467>
- Setiawan, R., Kristen Petra Anis Eliyana, U., Airlangga Tatik Suryani, U., Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya Adimas Pratama, S., & Kristen Petra, U. (2021). Role Of Green Entrepreneurship In Creating A Sustainable Environment: Opportunities And Challenges The Effect Of Transformational Leadership On Organizational Innovation Through Employee Creativity And Internal Social Capital In The Pandemic Time Of Covid. *Academy Of Strategic Management Journal*, 20(3), 2021.
- Susanne G. Scott, & Bruce, R. A. (1994). Determinants Of Innovative Behavior: A Path Model Of Individual Innovation In The Workplace. *Academy Of Management Journal*, 3(1), 8–17. <https://doi.org/10.1049/Iet-Rsn:20080009>
- Wijayana, Tio Teguh, Meika, W. (2022). The Influence Of Self Efficacy On Performance With Innovation Work Behavior As An Intervening Variable (Case Study On Pt. Indah Kiat Employee). *Journal Of Economics And Business*, 5(3). <https://doi.org/10.31014/Aior.1992.05.03.445>