

FAKTOR PENENTU INNOVATIVE BEHAVIOR: BUKTI DARI MAHASISWA/I STAB MAHA PRAJNA JAKARTA

Ghana Yoga Mahardika¹, Bondan Ade Prasetya²
Sekolah Tinggi Agama Buddha Maha Prajna, Indonesia
Ghanayoga152@gmail.com¹, Bondanadeprasetya@gmail.co²

Abstrak

Innovative behavior sebagai perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan yang disengaja (dalam peran kerja, kelompok atau organisasi) dan ide, proses, produk, atau prosedur yang baru dan berguna. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor *Innovative Behavior* Mahasiswa/i STAB Maha Prajna, Jakarta. Penelitian ini menggunakan 129 sampel yang dikumpulkan dengan teknik convenience sampling. Data primer dikumpulkan melalui survei langsung terhadap mahasiswa dan mahasiswi. Pengukuran *Innovative Behavior* terdiri dari 10 indikator. Berdasarkan analisis faktor, terbentuk 3 faktor *Innovative Behavior*. Faktor pertama adalah Eksplorasi peluang (*opportunity exploration*), faktor kedua generativitas (*generativity*), dan faktor ketiga sugesti formatif (*formative suggestion*).

Kata kunci: Eksplorasi peluang (*opportunity exploration*), generativitas (*generativity*), sugesti formatif (*formative suggestion*), *Innovative Behavior* Mahasiswa/i STAB Maha Prajna.

Abstract

Innovative behavior as individual behavior that aims to achieve deliberate initiation and introduction (in a work role, group or organization) and new and useful ideas, processes, products, or procedures. This research aims to find out factors of *Innovative Behavior* of STAB Maha Prajna students, Jakarta. This study used 129 samples collected by convenience sampling technique. Primary data were collected through direct surveys of students and female students. *Innovative Behavior* measurement consists of 10 indicators. Based on factor analysis, 3 *Innovative Behavior* factors were formed. The first factor is opportunity exploration, the second factor is generativity, and the third factor is formative suggestion.

Keywords: Opportunity exploration, generativity, formative suggestion, *Innovative Behavior* STAB Maha Prajna Students.

PENDAHULUAN

Innovative Behavior diartikan oleh West dan Farr (1989) adalah untuk tujuan investigasi ini sebagai semua tindakan individu yang diarahkan pada pembangkitan, pengenalan, dan atau penerapan hal baru yang bermanfaat di tingkat organisasi mana pun.

Mengenai yang berkenaan dengan *Innovative Behavior*, beberapa peneliti telah melakukan penelitian untuk memahami berbagai faktor yang dapat memprediksi *Innovative Behavior* seseorang, baik secara personal maupun kontekstual, hal tersebut menunjukkan bahwa *Innovative Behavior* merupakan topik penting dan menarik. (Afsar & Umrani, 2020; Agung et al., 2020; Akram et al., 2020; Asbari et al., 2021; Asurakkody & Kim, 2020a, 2020b; Dwiastuti & Etikariena, 2020; El-Manurwan & Sawitri, 2017; Endang Kusmaryani, 2020; Hadi et al., 2020; Hardianto et al., 2021; Hosseini & Haghighi Shirazi, 2021; Ismiantari & Mulyana, 2021; Kang et al., 2022; Karimi et al., 2023; Kura et al., n.d.; Li et al., 2019; Messmann et al., 2022; Omar et al., 2019; Palevi et al., 2020; Pandanningrum & Nugraheni, 2021; Qaiser et al., 2020; Rizana, 2022; Santoso & Nugraheni, 2022; Shaikh, n.d.; Tun & Onn Malaysia, 2021; Widayani et al., 2017; Zhang et al., 2021).

Perubahan yang terjadi dalam cara berpikir, bersikap, dan bertindak masyarakat akibat pengaruh internal atau eksternal merupakan bentuk dari adanya perkembangan perilaku manusia. Perkembangan perilaku dirasakan semua elemen masyarakat, meskipun besar kecilnya perubahan tidak sama. Hal tersebut juga terjadi di kalangan mahasiswa dan mahasiswi. Mahasiswa dapat memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk menciptakan sesuatu yang baru, menyampaikan ide kreatif, menciptakan kreasi yang bermanfaat, dan berkolaborasi dengan mahasiswa dari latar belakang yang berbeda. Mahasiswa juga dapat berperan sebagai agen perubahan sosial yang menghasilkan inovasi dan kewirausahaan, mengadvokasi perubahan sosial, dan mengembangkan pengetahuan melalui pendidikan dan penelitian. Mahasiswa harus mengembangkan potensinya semaksimal mungkin selama kuliah di kampus dalam bentuk inovasi, karena mahasiswalah yang menjadi pemeran utama dalam menghadapi tantangan yang ada (Asih et al., 2020). Mahasiswa menampilkan perilaku kerja inovatif untuk menguntungkan individu pada hal yang berhubungan dengan tugas-tugas akademis. Mahasiswa cenderung melakukan hal tersebut untuk menyelesaikan atau mengerjakan tuntutan tugas akademis dengan lebih baik

(Firdausiah & Etikariena, 2021). Hal tersebut yang mendorong penelitian ini mengenai *Innovative Behavior* di kalangan Mahasiswa dan Mahasiswi STAB Maha Prajna. Maka dari itu kajian terhadap Mahasiswa dan Mahasiswi STAB Maha Prajna dalam kaitannya dengan *Innovative Behavior* sangat diperlukan untuk mengembangkan konstruk *Innovative Behavior* dengan menentukan dimensi-dimensinya.

KAJIAN TEORITIS

Spreitzer (1995) mendefinisikan inovatif dalam perilaku sebagai kontemplasi terhadap sesuatu yang baru atau berbeda. Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai jumlah perilaku yang melibatkan pengembangan ide baru, implementasi ide, dan akhirnya aktualisasi suatu gagasan untuk kepentingan organisasi secara keseluruhan. (Andrabi & Rainayee, 2020). Dilanjutkan oleh West dan Farr (1990) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai generasi yang disengaja, promosi, dan realisasi ide-ide baru dalam peran kerja, kelompok kerja atau organisasi di untuk memberi manfaat bagi kinerja peran, kelompok atau organisasi (Suhaimi & Panatik, 2016). Dan juga dijelaskan oleh Farr dan Ford (1990) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan yang disengaja (dalam peran kerja, kelompok atau organisasi) yang baru dan ide, proses, produk, atau prosedur yang baru dan berguna. (De Jong & Den Hartog, 2010).

Dimensi dari perilaku inovatif dapat diklasifikasikan dalam 3 aspek, Pertama, eksplorasi peluang (*opportunity exploration*) Eksplorasi peluang mencakup beberapa perilaku, yakni memberikan perhatian pada sumber peluang, mencari peluang untuk inovasi, mengenali peluang, dan mengumpulkan informasi tentang peluang. Kedua, generativitas (*generativity*) Aspek ini bertujuan untuk memperluas gagasan pembentukan ide ke organisasi. Generativitas mencakup perilaku yang diarahkan pada menghasilkan perubahan yang bermanfaat untuk tujuan menumbuhkan organisasi, orang-orang yang berada dalam organisasi, produk, sistem, dan pelayanan dalam organisasi. Generativitas ditunjukkan dengan sikap seseorang yang mampu menghasilkan ide dan solusi, menghasilkan ide yang representatif pada peluang, dan membangun asosiasi antara ide serta informasi. Ketiga, sugesti formatif (*formative suggestion*) Aspek ketiga ini menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif berkaitan dengan memberi bentuk dan menyempurnakan ide, solusi, dan opini serta mencoba untuk melakukan penyelidikan terhadap hal-hal tersebut. Aspek ini ditunjukkan dengan perilaku untuk merumuskan ide dan solusi,

melakukan eksperimen terhadap ide dan solusi tersebut, serta mengevaluasinya (Kleysen & Street, 2001)

METODE PENELITIAN

Exploratory Factor Analysis adalah analisis faktor memungkinkan pengurangan sekumpulan variabel yang diamati menjadi sekumpulan variabel yang lebih kecil (Hinkin, 1998). Hardjodipuro (1988) berpendapat, dalam AF eksploratori peneliti berusaha merangkum data dengan cara mengelompokkan variabel yang saling berinterkorelasi yang mana variabel-variabel tersebut dipilih tanpa praduga adanya struktur dasar potensial (Purwanto, 2004). Asumsi dasar dari EFA adalah bahwa di dalam kumpulan variabel yang diamati, terdapat sekumpulan faktor yang mendasari, yang jumlahnya lebih kecil daripada variabel yang diamati, yang dapat menjelaskan keterkaitan di antara variabel-variabel tersebut (Pett et al., 2003). Sehingga, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dimensi-dimensi *Innovative Behavior*.

Dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 10 indikator, data primer dikumpulkan dari 54 Mahasiswa STAB Maha Prajna, Jakarta. Prosedur dalam EFA dimulai dengan uji kecukupan ukuran sampel. Pengujian ini menerapkan kriteria dalam menilai kecukupan data dalam analisis faktor yang terdiri dari *Kaiser Meyer Olkin - Measure of Sampling Adequacy* (KMO - MSA) dengan ketentuan melebihi 0,5 maka dapat dikatakan data tersebut layak untuk dianalisis faktor dan *Bartlett's Test of Sphericity* dengan ketentuan signifikan ($p < 0,05$), oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa analisis faktor sesuai. Kriteria kedua adalah Uji Kebulatan Bartlett Test of Sphericity. Jika syarat ukuran sampel sudah terpenuhi, maka langkah selanjutnya adalah mereduksi variabel yang jumlahnya besar menjadi beberapa dimensi dengan menggunakan analisis komponen utama (PCA), sebagai salah satu metode ekstraksi.

Beberapa pendekatan dapat digunakan untuk menentukan ekstraksi faktor, antara lain nilai *Eigen*, persen kumulatif varians yang diekstraksi, dan uji *scree plot*. Faktor akan terbentuk jika nilai *eigen* lebih dari 1, sedangkan persen variansi kumulatif dihasilkan dari nilai *eigen*. Matriks struktur faktor yang menjelaskan persentase yang tinggi dari varians total item diperoleh 60% dapat berfungsi sebagai target minimum yang dapat diterima (Hinkin, 1998). Kriteria lain dalam menentukan ekstraksi faktor adalah metode rotasi. Penelitian ini menggunakan rotasi varimax untuk mewakili faktor-faktor yang tidak berkorelasi. Setelah langkah rotasi,

prosedur terakhir adalah memberi label pada faktor-faktor yang diekstraksi dengan mengacu pada teori atau penelitian yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Exploratory Factor Analysis adalah penggunaan analisis faktor untuk mengetahui faktor-faktor yang melandasi sehimpunan variabel atau sehimpunan ukuran (Purwanto, 2004). Tabel 1 menunjukkan nilai korelasi *anti-image* untuk setiap item yang mengukur Innovative Behavior. Berdasarkan korelasi anti-gambar, semuanya diketahui benar atau valid karena nilai korelasi *anti-image* melebihi 0,5.

Tabel 1
Anti Image Correlation

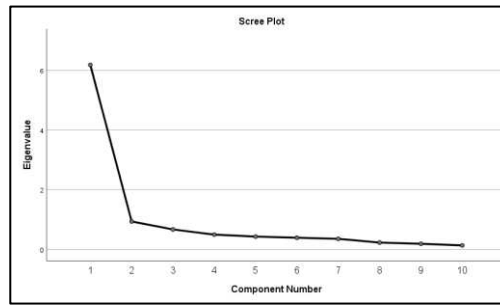
Item	Anti image correlation	Item	Anti image correlation
IB1	0,913	IB6	0,897
IB2	0,855	IB7	0,911
IB3	0,939	IB8	0,925
IB4	0,826	IB9	0,863
IB5	0,779	IB10	0,809

Tahapan selanjutnya dalam *Exploratory Factor Analysis* setelah uji validitas, adalah uji kecukupan ukuran sampel berdasarkan KMO-MSA yang diperlukan untuk melihat kecukupan sampel yang dianalisis dan Bartlett yang diperlukan untuk melihat normalitas data yang akan dianalisis dan uji kebulatan. Apabila nilai KMO antara 0,5 sampai 1 maka dapat disimpulkan analisis faktor tepat digunakan (simamora, 2005). Berdasarkan hasil pada Tabel 2, penelitian ini menunjukkan bahwa ukuran sampel berdasarkan KMO-MSA sebesar 0,872, sedangkan uji kebulatan Bartlett memiliki signifikan pada taraf signifikansi 5%. Maka, berdasarkan hasil dari uji yang telah dilakukan, berarti penelitian ini mempunyai jumlah sampel yang cukup untuk dianalisis menggunakan EFA.

Tabel 2
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		.872
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	343.824
	df	45
	Sig.	.000

Pada penelitian ini, ekstraksi faktor dilakukan dengan menggunakan PCA. *Scree plot* ditunjukkan pada Gambar 1 yang mewakili jumlah faktor yang diekstraksi berdasarkan *Eigenvalue* > 1. Angka tersebut diperkuat dengan hasil ekstraksi faktor berdasarkan *Eigenvalue* yang disajikan pada Tabel 3.



Angka. 1. Scree Plot for Factors Extraction

Berdasarkan Tabel 3, terdapat dua faktor yang diambil dari analisis ini. Masing-masing faktor mempunyai *Eigenvalue* sebagai berikut: 6,178 untuk faktor pertama dan 0,935 untuk faktor kedua, dan 0,668 untuk faktor ketiga. Kriteria lain dalam ekstraksi faktor adalah total varian kumulatif. Matriks struktur faktor yang menjelaskan persentase yang tinggi dari varians total item diperoleh 60% dapat berfungsi sebagai target minimum yang dapat diterima (Hinkin, 1998). Berdasarkan pada pedoman tersebut, dari 3 faktor memiliki hasil total variansi sebesar 77,81%.

Tabel 3

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.178	61.784	61.784	6.178	61.784	61.784
2	0.935	9.353	71.138	0.935	9.353	71.138
3	0.668	6.682	77.819	0.668	6.682	77.819
4	0.495	4.947	82.767			
5	0.429	4.293	87.06			
6	0.391	3.905	90.965			
7	0.354	3.538	94.503			
8	0.228	2.284	96.787			
9	0.188	1.884	98.671			
10	0.133	1.329	100			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated component matrix berguna untuk memperjelas variabel-variabel mana yang masuk ke dalam tiap-tiap faktor. Suatu variabel dapat dimasukkan ke dalam suatu faktor jika nilai korelasinya di atas 0,50 (Purba, 2019). Berdasarkan data pada tabel 4, maka komponen faktor terdiri dari 3 faktor yang memiliki nilai korelasi yang cukup. Faktor pertama terdiri dari item 3, 6, 7, 8, dan 9. Faktor kedua terdiri dari item 1, 2, dan 4. Faktor ketiga terdiri dari item 5 dan 10. Rincian item tiap dimensi ditampilkan pada Tabel 5.

Tabel 4***Rotated Component Matrix***

	Component		
	1	2	3
IB9	0.823		
IB6	0.721	0.415	
IB7	0.703		0.444
IB8	0.698	0.386	0.328
IB3	0.623	0.349	0.374
IB4	0.433	0.768	
IB2	0.476	0.759	
IB1		0.706	0.571
IB5	0.324		0.824
IB10	0.359		0.823

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 9 iterations.

Tabel 5**Dimensions of Innovative Behavior**

Dimension	No of Items	Items of OCB	Loading
	IB9	Membantu teman dalam menyelesaikan pekerjaan	0.823
	IB6	Membantu teman dengan pekerjaan yang sama	0.721
	IB7	Membantu teman yang mempunyai masalah	0.703
	IB8	Berperilaku sopan untuk melindungi perasaan orang lain	0.698
	IB3		0.623
	IB4	Bersedia menerima tugas mendadak	0.768
	IB2	Selesaikan masalah tanpa menyalahkan orang lain	0.759
	IB1	Mampu mengendalikan emosi	0.706
	IB5	Patuhi aturan	0.824
	IB10	Melaksanakan tugas kepemimpinan	0.823

Setelah melakukan metode rotasi dengan Varimax, 3 faktor yang diekstraksi diberi label berdasarkan penelitian sebelumnya. Faktor pertama dinamakan Eksplorasi peluang (*opportunity exploration*). Menurut Eksplorasi peluang (*opportunity exploration*) dalam definisi ini, faktor pertama dari perilaku inovatif mengacu pada metafora sering bepergian melalui peluang inovatif untuk belajar atau menemukan lebih banyak tentang peluang tersebut (Amabile, 1988; Drucker, 2002; Howell & Higgins, 1990; Kanter, 1988; Roberts, 1988; Staw, 1990; Van De Ven, 1986). Faktor kedua dinamakan generativitas (*generativity*). Memperluas gagasan untuk menciptakan generasi berikutnya ke dalam organisasi, generativitas (*generativity*)

adalah tentang perilaku yang bertujuan untuk menciptakan perubahan yang bermanfaat dengan tujuan berkembang untuk organisasi, karyawan, produk, proses dan layanan (Amabile, 1988; Basadur et al., 1982; Ford, 1996; Howell & Higgins, 1990; Kanter, 1988; Keller et al., 1994; Lovelace, 1986; Maute & Locander, 1994; Roberts, 1988; Staw, 1990; Van De Ven, 1986). Faktor ketiga dinamakan sugesti formatif (*formative suggestion*). Perilaku inovatif berkaitan dengan memberikan bentuk dan menyempurnakan ide, solusi, dan pendapat serta mencobanya melalui investigasi adalah sugesti formatif (*formative suggestion*) (Amabile, 1988; Basadur et al., 1982; Damanpour, 1991; Kanter, 1988; Kirton, 1984; Maute & Locander, 1994; Roberts, 1988).

Berdasarkan analisis data, temuan menunjukkan bahwa dimensi *Innovative Behavior* dalam penelitian ini dikategorikan menjadi 3 dimensi, yaitu Eksplorasi peluang (*opportunity exploration*), generativitas (*generativity*), sugesti formatif (*formative suggestion*).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dimensi yang mendasari *Innovative Behavior*. Berdasarkan analisis faktor yang telah dilakukan, didapatkan ada 3 faktor perilaku *Innovative Behavior*, dan pelabelan 3 faktor tersebut ialah Eksplorasi peluang (*opportunity exploration*) sebagai faktor pertama, generativitas (*generativity*) sebagai faktor kedua, dan sugesti formatif (*formative suggestion*) faktor ketiga. Penelitian ini menggunakan responden mahasiswa dan mahasiswi STAB Maha Prajna, Jakarta tanpa mengelompokkan sampel yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian di masa depan perlu mendeskripsikan setiap jenis perilaku mahasiswa dan mahasiswi dari instansi pendidikan yang berbeda. Hal ini berimplikasi pada penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi setiap dimensi yang terkait dengan variabel lain dalam menjelaskan konsekuensi dari perilaku inovatif atau *Innovative Behavior*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Jurnal DharmaEd, Sekolah Tinggi Agama Buddha Maha Prajna, telah mempublish artikel jurnal

REFERENSI

Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation

- climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402–428.
<https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Agung, A., Juliariawan, G., Landra, N., & Kepramareni, P. (2020). *Effect Of Knowledgesharing And Self-Leadership On Innovation Behavior And Employee Performance*. 22(9), 56–63. <https://doi.org/10.9790/487X-2209025663>
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(2), 117–129.
<https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>
- Amabile, T. M. (1988). A Model Of Creativity And Innovation in Organizations. *Research In Organization*, 10, 123–167.
- Andrabi, N. F., & Rainayee, R. A. (2020). Emotional Intelligence and Innovative Work Behaviour: A Review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(4), 185–192. <https://doi.org/10.31033/ijemr.10.4.26>
- Asbari, M., Novitasari, D., Purwanto, A., Fahmi, K., & Setiawan, T. (2021). *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS) Self-leadership to Innovation: The Role of Knowledge Sharing*. <http://www.ijosmas.org>
- Asih, W. M., Kamil, I., & Indrapriyatna, A. S. (2020). PERAN PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN TERHADAP PERILAKU INOVATIF MAHASISWA DALAM MENGHADAPI REVOLUSI INDUSTRI 4.0. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 5, 31–38.
- Asurakkody, T. A., & Kim, S. H. (2020a). Effects of knowledge sharing behavior on innovative work behavior among nursing Students: Mediating role of Self-leadership. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 12.
<https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100190>
- Asurakkody, T. A., & Kim, S. H. (2020b). Effects of knowledge sharing behavior on innovative work behavior among nursing Students: Mediating role of Self-leadership. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 12.
<https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100190>
- Basadur, M., Graen, G. B., & Green, S. G. (1982). Training in Creative Problem Solving: Effects on Ideation and Problem Finding and Solving in an Industrial Research Organization. *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN PERFORMANCE*, 30, 41–70.
- Damanpour, F. (1991). Organizational Innovation: A Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators. *The Academy of Management Journal*, 34(3), 555–590. <https://about.jstor.org/terms>

- 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>
- Drucker, P. F. (2002). *The Discipline of Innovation* (Vol. 4). Harvard Business School Publishing Corporation.
- Dwiastuti, D. A., & Etikariena, A. (2020). Hubungan antara Sikap Kompetitif Berlebihan dan Perilaku Kerja Inovatif. *JURNAL DIVERSITA*, 6(1), 28–39. <https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.2734>
- El-Manurwan, M., & Sawitri, D. R. (2017). HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN PT. PLN PERSERO DISTRIBUSI JAWA BARAT APJ BOGOR. In *Jurnal Empati, Agustus* (Vol. 7, Issue 3).
- Endang Kusmaryani, R. (2020). Acta Psychologia Hubungan Leader Member Exchange dengan Perilaku Inovatif Kerja: Studi pada Karyawan dengan Pemimpin Perempuan. In *Acta Psychologia* (Vol. 2, Issue 1). <http://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia>
- Firdausiah, S., & Etikariena, A. (2021). Perilaku Kerja Inovatif dan Efikasi Diri Kreatif pada Mahasiswa. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 26(1), 57–84. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol26.iss1.art4>
- Ford, C. M. (1996). A Theory of Individual Creative Action in Multiple Social Domains. *The Academy of Management Review*, 21(4), 1112–1142. <https://about.jstor.org/terms>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Baruna Horizon*, 3, 186–197.
- Hardianto, H., Hidayat, H., & Zulkifli, Z. (2021). Perilaku kerja inovatif bagi guru dan tenaga kependidikan. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(1), 112–119. <https://doi.org/10.29210/02021937>
- Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. In *Organizational Research Methods* (Vol. 1, Issue 1, pp. 104–121). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/109442819800100106>
- Hosseini, S., & Haghighi Shirazi, Z. R. (2021). Towards teacher innovative work behavior: A conceptual model. *Cogent Education*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2020.1869364>
- Howell, J. M., & Higgins, C. A. (1990). Champions of Change: Identifying, Understanding, and Supporting Champions of Technological Innovations. *Organizational Dynamics*, 19.

- Ismiantari, F. D. , & Mulyana, O. P. (2021). *Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru Ditinjau dari Karakteristik Sekolah PERBEDAAN PERILAKU KERJA INOVATIF PADA GURU DITINJAU DARI KARAKTERISTIK SEKOLAH* Firda Dwi Ismiantari Olievia Prabandini Mulyana.
- Kang, H., Song, M., & Li, Y. (2022). Self-Leadership and Innovative Behavior: Mediation of Informal Learning and Moderation of Social Capital. *Behavioral Sciences*, 12(11). <https://doi.org/10.3390/bs12110443>
- Kanter, R. M. (1988). When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, and Social Conditions for Innovation in Organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10, 93–1331.
- Karimi, S., Ahmadi Malek, F., Yaghoubi Farani, A., & Liobikienė, G. (2023). The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work Behaviors: The Mediating Role of Employees' Psychological Capital. *Sustainability*, 15(2), 1267. <https://doi.org/10.3390/su15021267>
- Keller, H., Sohneider, K., & Henderson, B. (1994). Curiosity and Exploration. In *Curiosity and Exploration*. Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-77132-3>
- Kirton, M. J. (1984). Adaptors and Innovators-Why New Initiatives Get Blocked. *Long Range Planning*, 17(2), 137–143.
- Kura, K. M., Shamsudin, F. M., Abubakar, R. A., & Mashod, H. (n.d.). *Self-leadership and innovative work behaviors: Testing a parallel mediation model with goal striving and goal generation*.
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Ali, A. M., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: Test of mediation and moderation processes. *Sustainability (Switzerland)*, 11(6). <https://doi.org/10.3390/su11061594>
- Lovelace, R. F. (1986). Stimulating creativity through managerial intervention. *R & D Management*, 16, 161–174.
- Maute, M. F., & Locander, W. B. (1994). Innovation as a Socio-political Process: An Empirical Analysis of Influence Behavior among New Product Managers. *Journal of Business Research*, 30, 161–174.
- Messmann, G., Evers, A., & Kreijns, K. (2022). The role of basic psychological needs satisfaction in the relationship between transformational leadership and innovative work behavior. *Human Resource Development Quarterly*, 33(1), 29–45. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21451>
- Omar, I. M., Mat Ali, Nor A., & Md Sawari, Siti S. . (2019). The Effect of Self-Leadership Strategies on Innovative Work Behaviors among School Teachers (Kesan Strategi Kepemimpinan Kendiri terhadap Tingkah Laku Kerja Inovatif

- dalam Kalangan Guru Sekolah). *Jurnal Pembangunan Sosial*, 22. <https://doi.org/10.32890/jps.22.2019.12683>
- Palevi, M. R., Saputri, P. A., & Vebrianto, R. (2020). Ruang kelas virtual: pembelajaran dengan pemanfaatan permainan online Hago. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 6(1), 7–13. <https://doi.org/10.29210/02019410>
- Pandanningrum, G. V., & Nugraheni, R. (2021). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 10(1). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Pett, M. A., Lackey, N. R. (Nancy R., & Sullivan, J. J. (2003). *Making sense of factor analysis : the use of factor analysis for instrument development in health care research*. Sage Pub.
- Purba, B. (2019). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA CABANG MEDAN. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 19, 122–138. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi
- Purwanto. (2004). ANALISIS FAKTOR: KONSEP, PROSEDUR UJI DAN INTERPRETASI. *Jurnal Teknodik*, 8, 153–169.
- Qaiser, R., Hassan, S., Ghias, W., & Rasool, I. (2020). SELF LEADERSHIP AND EMPLOYEE INNOVATIVE BEHAVIOR AMONG TELECOM INDUSTRY EMPLOYEES. *IJM_11_08_153 International Journal of Management*, 11(8), 1725–1739. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.8.2020.153>
- Rizana, D. (2022). Self-leadership and Teacher's Innovative Work Behavior: The Mediating Roles of Self-efficacy and Optimism. In *RELEVANCE: Journal of Management and Bussines* ▪ (Vol. 5, Issue 2).
- Roberts, E. B. (1988). WHAT WE'VE LEARNED: MANAGING INVENTION AND INNOVATION. In *Management* (Vol. 31, Issue 1).
- Santoso, D., & Nugraheni, D. (2022). Peran iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, knowledge sharing dan employee engagement bagi peningkatan perilaku kerja inovatif. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15, 118–132.
- Shaikh, M. (n.d.). Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: Testing the Mediation Role of Knowledge Sharing and Work Passion Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif: Menguji Peran Berbagi Pengetahuan dan Passion Kerja Sebagai Variabel Mediasi Abstrak. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 13(1), 146–160. <http://jdm.unnes.ac.id>

- simamora, bilson. (2005). *ANALISIS MULTIVARIAT PEMASARAN*. Gramedia Pustaka.
- Staw, B. M. (1990). Evolutionary Approach to Creativity and Innovation. In (John Wiley & Sons). Greenwich.
- Suhaimi, I. W., & Panatik, S. A. (2016). A LITERATURE REVIEW ON RELATIONSHIP BETWEEN LEADER-MEMBER EXCHANGE AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR. In *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)* (Vol. 1, Issue 2).
- Tun, U., & Onn Malaysia, H. (2021). *THE ROLE OF SELF-EFFICACY IN MEDIATING THE EFFECT OF SELF-LEADERSHIP AND KNOWLEDGE SHARING TOWARDS INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR IN PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS* Salbeha binti Ibus.
- Van De Ven, A. H. (1986). Central Problems in the Management of Innovation. *Management Science*, 32(5), 590–607. <https://about.jstor.org/terms>
- Widyani, A. A. D., Sarmawa, I. W. G., & Dewi, I. G. A. M. (2017). THE ROLES OF KNOWLEDGE SHARING IN MEDIATING THE EFFECT OF SELF-EFFICACY AND SELF-LEADERSHIP TOWARD INNOVATIVE BEHAVIOR. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 19(2). <https://doi.org/10.9744/jmk.19.2.112-117>
- Zhang, Q., Rashid Abdullah, A., Hossan, D., & Hou, Z. (2021). The effect of transformational leadership on innovative work behavior with moderating role of internal locus of control and psychological empowerment. *Management Science Letters*, 11, 1267–1276. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.0012>