

## **HUBUNGAN ANTARA INNOVATIVE WORK BEHAVIOR DENGAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL PADA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN PERIKANAN KOTA TOMOHON**

**Angelina Alicia Sumigar<sup>(1)</sup>, Meike E. Hartati<sup>(2)</sup> Marsssel M. Sengkey<sup>(3)</sup>**

Psikologi, Universitas Negeri Manado, Kota Tomohon

e-mail:[angelsumigar12@gmail.com](mailto:angelsumigar12@gmail.com), [meikehartati@unima.ac.id](mailto:meikehartati@unima.ac.id), [mmsengkey@unima.ac.id](mailto:mmsengkey@unima.ac.id)

### **ABSTRACT**

The purpose of this study was to explore and analyze the relationship between innovative work behavior and psychological capital among farmers and fishermen in Tomohon City (Matani Satu to Tomohon Tenga). Respondents in this study were Tomohon City Agriculture and Fisheries Bureau employees, totaling 88 out of a total population of 131 using the quantitative correlation method. Data were collected by questionnaire. The analysis used to test research hypotheses is the Pearson Moment Correlation Analysis. This analysis was performed using SPSS for Windows version 25.0. The results of this study show a clear and significant association of 0.625 between innovative work behavior and psychological capital. These results indicate that hypothesis  $H_a$  was accepted and hypothesis  $H_0$  was rejected. This means that there is a positive connection or connection between fluctuating innovative work behavior (X) and fluctuating psychological capital (Y). As more innovative work behavior increases, psychological capital with the critical influence of innovative work behavior and psychological capital equal to 39 increases. Based on these results, it was concluded that there was a positive and significant association between two innovative work behaviors and employee psychological capital. The psychological capital of the Tomohon City Agriculture and Fisheries Bureau. In this way, employees of Tomohon City's agriculture and fisheries departments have innovative work behaviors based on their ability to find ideas, generate ideas, maintain and implement those ideas, and gain confidence, hope, and confidence. , has been shown to generate psychological capital in the form of optimism. Actions are better when available and working stamina is shown.

**Keyword:** *Innovative work behavior, psychological capital.*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis hubungan tersebut antara *innovative work behavior* dan *psychological capital* pada pegawai pertanian dan perikanan di Kota Tomohon, dengan alamat Matani Satu, Tomohon tengah. Responden penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon yang berjumlah 88 orang dari total populasi sebanyak 131 orang, dengan menggunakan metode korelasi kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah Analisis Korelasi Product Moment Pearson. Analisis ini dilakukan

dengan menggunakan SPSS for Windows versi 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *innovative work behavior* dengan *psychological capital* sebesar 0,625. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis Ha diterima dan hipotesis H0 ditolak. Artinya ada hubungan atau korelasi yang positif antara variabel *innovative work behavior* (X) dengan variabel *psychological capital* (Y), dengan semakin meningkat perilaku kerja inovatif maka semakin meningkat modal psikologis dengan pengaruh penentu *innovative work behavior* dengan *psychological capital* sebesar 39. Berdasarkan hasil tersebut, disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keduanya *innovative work behavior* tersebut dengan *psychological capital* pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon. Dengan demikian menunjukkan bahwa pegawai sektor pertanian dan perikanan Kota Tomohon memiliki perilaku kerja yang inovatif berdasarkan kemampuan mencari ide, mengembangkan ide, mempertahankan dan mengimplementasikan ide tersebut, sehingga modal psikologis (*psychological capital*) dalam bentuk kepercayaan diri, harapan, optimisme dan daya tahan kerja lebih baik dalam tindakan bila ditunjukkan.

**Kata Kunci :** *Innovative Work Behavior, Psychological Capital.*

### 1. Pendahuluan

Latar belakang masalah yaitu krisis tenaga manusia atau sumber daya manusia pada Lembaga Pemerintah, sehingga berdampak kepada kenyamanan dan keamanan pegawai. Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai peranan penting untuk merekrut tenaga manusia yang sesuai kebutuhan, dimana akan ada tes kesehatan secara jasmani dan rohani. Ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga manusia yang sehat secara rohani dan jasmani.

Sumber energi manusia yang sudah di recruit akan masuk dalam program kerja pemerintah sehingga akan melaksanakan program kerja pembangunan suatu bangsa. Maka perlu perhatian dari Pegawai negeri Sipil untuk bisa bekerja sama dalam pembangunan bangsa Indonesia. Tenaga manusia dibutuhkan yang inovatif dalam bekerja untuk menghasilkan karya anak bangsa.

Sumber energi manusia yang dibutuhkan itu adalah sebagai penggerak, sehingga yang lain ikut bergerak. Kalau tidak ada tenaga

penggerak maka tidak yang akan menggerakkan manusia maka dari itu sangat dibutuhkan maka dipastikan rencana pembangunan bangsa akan berhasil.

Seratus orang jika tidak ada penggerak maka sama dengan sepuluh orang. Jika sepuluh orang di gerakkan oleh satu orang maka yang sembilan orang akan bergerak. Jika seratus orang digerakkan oleh sepuluh orang maka sembilan puluh orang akan bergerak. Peranan penting disini ada penggerak sebagai *innovative* sehingga tujuan akhir bisa tercapai.

Dalam Lembaga Pemerintah ada penggerak yaitu Pegawai Negeri Sipil untuk mengelola sumber daya manusia khususnya di Kota Tomohon.

Dengan perihal diatas maka kita bisa melihat perilaku *psychological capital* pada sumber daya maupun kepada pegawai negeri sipil, dimana poin perilaku yang terpenting yaitu, pertama *self-efficacy*, kedua *optimism*, ketiga *hope*, dan keempat *resiliency*. Jadi keempat poin itu terkait, dalam arti tidak bisa dipisahkan antara yang satu

dengan lain, semuanya harus berjalan bersama-sama sehingga akan menghasilkan sikap.

Luthans Youssef (2007) mengatakan, pertumbuhan psikologis yang positif, yaitu terdapat keyakinan. Tentu keyakinan akan keberhasilan yang akan di capai yang dikatakan dengan *self-efficacy*. Keyakinan ini harus disertai dengan doa bahwa Tuhan membuat berhasil apa yang dikerjakannya sehingga dengan percaya diri semua yang dilakukan akan berhasil. *Optimism* tidak diragukan dan tidak ada kata ragu sehingga mempunyai niat kerja akan berhasil sekalipun tantangan di depan menghalangi tapi keyakinan membuat dia yakin bahwa akan berhasil, entah itu 10 tahun atau 20 tahun tapi tetap bertahan dengan keyakinannya dan itu yang membuat berhasil. *Hope* membutuhkan keahlian dibidangnya sehingga untuk mencapai suatu tujuan dibutuhkan orang yang ahli dibidangnya karena apa kalau tidak ahli bagaimana dia akan mengerjakannya? Sehingga memang membutuhkan sumber daya manusia yang ahli dibidangnya. *Resiliency* yaitu sanggup bertahan, pantang mundur dan bergerak maju untuk mencapai kesuksesan. Artinya sekalipun banyak gagal dalam proses yang dialami tetapi di tidak akan mundur sehingga suatu saat akan berhasil.

Behavior adalah salah satu konstruk yang dimasukkan dalam konteks psikologi positif sehingga membutuhkan konstruk cara menerima dan memberi masukkan yang positif untuk menomona atau masalah dalam lembaga pemerintahan. Hal tersebut mempengaruhi sikap seseorang untuk lebih bersikap lebih baik untuk mensejahterakan seorang pegawai untuk meningkatkan performa dalam pelayanan

kepada masyarakat. (Schaufeli serta Bakker 2004).

Sweetman serta luthans (2010) mengatakan, sifat yang ada di dalam *psychological capital* mempunyai rapa bebhubungan positif yaitu hubungan emosional antara pegawai dengan pekerja. Tugas dan peranan psikologi itu akan mempengaruhi sikap dan tindakan seseorang.

Penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan korelasi antara *innovatif work behavior* dengan *Psychological capital* dengan mengembangkan hipotesis dalam penelitian. Dimana masih dalam dugaan sementara sehingga di butuhkan penelitian lebih mendalam untuk mendapatkan hasil.

Penelitian diawali dengan kajian pustaka tentang *innovative work behavior* dengan *psychological capital* dan dilanjutkan dengan pengembangan hipotesis, metodologi penelitian dan analisis hasil penelitian. Berdasarkan uraian di atas, penulis bertujuan untuk mengkaji keterkaitan antara perilaku kerja inovatif dan modal psikologis di kalangan PNS, khususnya pada sumber daya manusia.

## **2. Metode**

Metodologi Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Arikunto (2002), pendekatan kuantitatif adalah pendekatan berbasis angka yang diawali dengan pengumpulan data, interpretasi data dan penyajian hasil. Penelitian kuantitatif mengasumsikan bahwa fakta-fakta objek penelitian sesuai dengan kenyataan dan bahwa variabel-variabelnya dapat ditentukan dan hubungannya dapat diukur. Kuncoro (2009) mendefinisikan data kuantitatif sebagai informasi yang diukur dalam skala numerik (angka).

Penelitian ini menggunakan metode korelasi kuantitatif yang tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Misbahudin & Hasan, 2013). Variabel kajian ini membahas tentang *innovative work behavior* dan *psychological capital*.

## A. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah domain generalisasi yang terdiri dari objek dengan karakteristik tertentu dan kesimpulan yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti. darinya. Menurut Sutrisno Hadi (1984), Populasi adalah jumlah total unit analisis yang diidentifikasi untuk generalisasi/analisis berdasarkan asumsi karakteristik sampel (bagian dari penelitian). Dalam penelitian ini, sebanyak 131 pegawai direkrut dari Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari atau mewakili populasi yang diteliti (Arikunto, 2002). Sampel adalah pangsa ukuran dan karakteristik populasi. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif populasi. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018), sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 88 orang.

## A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari perencanaan penelitian hingga pelaksanaan dan penyusunan laporan penelitian pada bulan Maret 2023 sampai Mei 2023. Penelitian dilakukan di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon Matani Satu Kecamatan Tomohon Tengah.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### I. Uji Asumsi Klasik

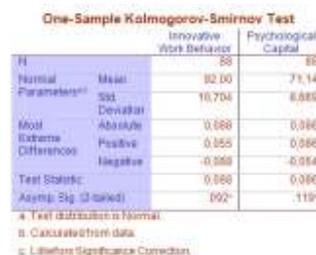
Uji hipotesis klasik ini merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum dilakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang terkumpul. Tujuan dari uji penerimaan klasik adalah untuk mengevaluasi validitas dan parameter evaluasi yang digunakan tidak bias.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini berguna untuk mengetahui apakah data penelitian penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Jika hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, maka digunakan statistik parametrik sebagai teknik statistik. Ketika hasil menunjukkan pada saat yang sama bahwa data biasanya tidak ditransmisikan, statistik non parametrik digunakan sebagai teknik analisis (Sugiyono, 2010).

Uji normalitas penelitian ini menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS 25 for Windows. Data yang berdistribusi normal dapat mengacu dari kriteria uji normalitas termasuk data berdistribusi normal jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , dan sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas untuk variabel *psychological capital* dan variabel *innovative work behavior*, diperoleh hasil sebagai berikut:

### Uji Normalitas



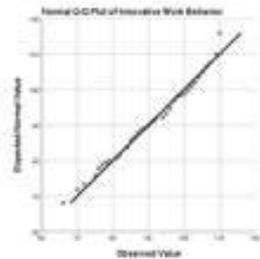
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Innovative Work Behavior	Psychological Capital
N	88	88
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	82,00
	Std. Deviation	71,14
Most Extreme Differences	Positive	0,088
	Negative	-0,088
Test Statistic	0,088	0,088
Asymp. Sig. (2-tailed)	,092 <sup>b</sup>	,119 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

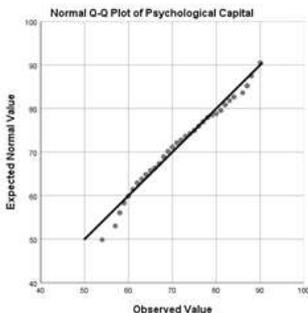
Pada tabel di atas, Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,092 untuk variabel Innovative Work Behavior dan 0,119 untuk variabel Psychological Capital bila

hasilnya lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memenuhi uji prasyarat.

Para peneliti juga menguji normalitas grafik plot QQ, sedangkan hasil analisis plot QQ adalah sebagai berikut:



Grafik Normal QQ Plot Variabel *Innovative Work Behavior*



Grafik Normal QQ Plot Variabel *Psychological Capital*

## 2. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan antar variabel *psychological capital* dan variabel *innovative work behavior*. Keputusan linearitas dibuat ketika nilai signifikan linearitas  $<0>$  Sig adalah 0,05. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan linearitas yang signifikan sebesar 0,05 yang berarti terdapat hubungan yang linier. Poin-poin tersebut tercantum dalam tabel di bawah ini:

## Uji Linieritas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Psychological Capital <sup>a</sup>	Between Groups	4007,330	34	117,863	2,535	0,050
	Linearly Dependent	2581,348	1	2581,348	67,576	0,000
Innovative Work Behavior	Between Groups	1985,987	33	60,181	1,384	0,044
	Linearly Dependent	2001,033	33	60,755		
Total		6538,364	87			

## II. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban awal untuk masalah penelitian yang pertama-tama harus diperiksa terhadap data atau bukti empiris. Hasil pengujian hipotesis dibatasi pada interpretasi angka statistik yang diperoleh dari perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS 25 for Windows. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis korelasi sederhana. Adapun hasil tersebut adalah sebagai berikut:

### Uji Hipotesis Korelasi Sederhana

		Innovative Work Behavior	Psychological Capital
Innovative Work Behavior	Pearson Correlation	1	.625 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		0,000
Psychological Capital	Pearson Correlation	.625 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	88

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil korelasi product moment Pearson menunjukkan koefisien korelasi empiris ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,625 dan nilai signifikansi Sig (two-tailed)  $0,000 < 0,05$  yang berarti korelasi antar variabel signifikan *innovative work behavior* dengan variabel *psychological capital*. Pengambilan keputusan hipotesis apabila koefisien korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka  $H_0$  terima. Berdasarkan nilai  $r_{hitung}$  sebesar  $0.625 > 0.207$  maka dari sini dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_a$  diterima dan hipotesis  $H_0$  ditolak. Artinya ada hubungan positif atau korelasi positif antar variabel *innovative work behavior* (X) dengan variabel *psychological capital* (Y) dimana semakin meningkatnya *innovative work behavior*

maka semakin meningkat *psychological capital*.

Untuk mengetahui bobot/besarnya hubungan antara *innovative work behavior* dengan *psychological capital*, maka harus melalui pedoman koefisien korelasi (Riduwan, 2003) di bawah ini:

**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Hasil uji hipotesis diatas menunjukkan nilai sebesar 0.625 yang termasuk dalam tingkat hubungan yang kuat. Artinya bahwa *psychological capital* memiliki hubungan yang kuat dengan *innovative work behavior*.

Untuk mengetahui determinasi hubungan antara variabel *psychological capital* dengan *innovative work behavior*, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 <sup>a</sup>	0.390	0.383	6.809

a. Predictors: (Constant), Innovative Work Behavior

Uji koefisien determinasi (R-squared) menggambarkan proporsi varians variabel independen yang dijelaskan oleh variabel independen. Berdasarkan ringkasan model tabel koefisien determinasi diketahui bahwa rasio (R) adalah 0,625 dan hasilnya adalah persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. dari penguardatan R (R<sup>2</sup>) sebesar 0.390. Berdasarkan hasil tersebut maka kontribusi variabel *psychological capital* dengan variabel *innovative work*

*behavior* adalah sebesar 39%, sedangkan sisanya 61% variabel lain berperan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan tersebut *innovative work behavior* dengan *psychological capital* pada pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon. Adapun hasil penelitian terhadap 88 responden pegawai, ditemukan bahwa ada hubungan yang positif dan bermakna di antara mereka *innovative work behavior* dengan *psychological capital* sebesar 0.625. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis Ha diterima dan hipotesis H0 ditolak. Artinya ada hubungan atau korelasi yang positif antar variabel *innovative work behavior* (X) dengan variabel *psychological capital* (Y) dimana semakin meningkatnya *innovative work behavior* maka semakin meningkat *psychological capital* dengan sumbangsi determinan *innovative work behavior* dengan *psychological capital* sebesar 39%.

*Innovative work behavior* merupakan perilaku yang menekankan pada adanya sikap kreatif dalam suatu kondisi yang diciptakan oleh individu dengan berinovasi terkait pekerjaannya yang diekspresikan dalam bentuk penciptaan, pengenalan, dan penerapan ide-ide baru untuk mencapai kinerja yang baik dan maksimal.

*Psychological capital* ini adalah kemampuan pegawai untuk terus mengembangkan keterampilannya menjadi kekuatan dan kekuatan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. (Luthas *et al*, 2006). *Psychological capital* (modal psikologis) berperan dalam menentukan keberhasilan individu untuk meraih kesuksesan. Salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological capital* adalah kreativitas. *Innovative work behavior* merupakan perilaku yang

menekankan pada adanya sikap kreatif dalam suatu kondisi yang diciptakan oleh individu dengan berinovasi terkait pekerjaannya yang diekspresikan dalam bentuk penciptaan, pengenalan, dan penerapan ide-ide baru untuk mencapai kinerja yang baik dan maksimal.

*Innovative work behavior* memiliki hubungan dengan *psychological capital* pada pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan di Kota Tomohon, yang sejalan dengan hasil penelitian dari Fitriza dan Parahyanti (2016) menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan antara modal psikologis dan perilaku inovatif. Skor dari penelitian pada pegawai dinas Pertanian dan perikanan di Kota Tomohon menunjukkan bahwa perilaku inovatif pegawai dapat meningkatkan kepercayaan diri dimana pegawai memiliki tujuan kerja untuk dirinya sendiri dan secara sadar melakukan kerja keras, suka berkembang lebih jauh dengan tantangan dan motivasi yang tinggi sehingga *ideaimplementation* dapat dijalankan dengan efektif dalam pekerjaannya. Pada harapan (*hope*) pegawai secara pribadi bertanggung jawab atas tujuan dan mencoba mencari alternatif untuk mencapainya tujuan tersebut didukung dengan adanya perilaku IWB berupa *idea exploration, generation*. Optimisme pada pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan memiliki optimisme positif yang ditunjukkan dalam perilaku berterima kasih terhadap orang lain dan memberikan kontribusidan kepada instansi dengan *idea implementation* dalam pekerjaannya. Pada ketahanan kerja pegawai dapat ditunjukkan ketika individu mampu menyesuaikan diri dengan sistem nilai yang memandu penilaian dan prinsip kerja individu dengan instansi sehingga dalam bekerja pegawai dapat memberikan kontribusi

kerja dalam bentuk mencari ide, menciptakan ide, mempertahankan ide dan mengimplementasikan ide sehingga meningkatkan layanan atau proses kerja mencapai tujuan agensi secara efektif dan efisien.

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *innovative work behavior* dengan *psychological capital* pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa staf yang ada saat ini dipekerjakan oleh Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon. memiliki perilaku kerja yang inovatif berdasarkan kemampuan berupa cari ide, ciptakan ide, pertahankan dan terapkan ide tersebut sehingga modal psikologis (*psychological capital*) berupa kepercayaan diri, harapan, optimisme dan ketahanan kerja menjadi lebih baik dalam menunjukkan kinerja.

#### **Saran**

1. Bagi Pegawai, diharapkan mampu memberikan ide inovatif dalam menemukan solusi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga efektif dan efisien serta individu memiliki tingkat kapasitas yang lebih tinggi untuk tampil konsisten dalam bekerja.
2. Bagi Instansi, diharapkan dapat mendukung pegawai dalam pekerjaannya sehingga kemampuan inovatif dapat dimunculkan karena adanya dukungan dari instansi (pimpinan dan rekan kerja). serta memberikan kesempatan kepada pegawai dalam meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan dan pengembangan kerja.
3. Peneliti hendaknya memperhatikan variabel lain yang mungkin

berpengaruh efektif individu dalam mencapai modal psikologis (*psychological capital*) dalam bekerja seperti, kepribadian, dukungan organisasi, motivasi kerja, dan *locus of control*.

### 5. Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- De Jong, J & De Hartog, D., &. 2010. Mengukur Perilaku Kerja Inovatif. *Manajemen Kreativitas dan Inovasi*, 19, 23-36.
- Eisenberger, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.  
<http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.71.3.500>.
- Etikariena A., & Muluk H. (2014). Hubungan antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif Karyawan. *Makara Hubs-Asia*, 2014, 18(2): 77-88. DOI: 10.7454/mssh.v18i2.3463
- Febriani Rhesty. (2019). Hubungan Antara Kepribadian Proaktif Dengan Innovative Work Behavior Pada Pekerja Start Up Kota Semarang. *Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang*. Skripsi. Tidak Diterbitkan.
- Gradiannisa, Y. & Salendu, A. (2014). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif di tempat kerja pada karyawan (Studi pada PT. X). *Jurnal Psikologi*, 1(3), 1–20. Retrieved from <http://lib.ui.ac.id>
- Hazrati, R. P. (2017). Hubungan Antara Psychological Capital Dan Work Engagement Pada Karyawan Perusahaan Automotif Di Lampung. Program Studi Psikologi. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia. Skripsi. Tidak Diterbitkan
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Ihsani, N. A. (2018). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Komitmen Profesi Pada Perawat. *Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang*. Skripsi. Tidak Diterbitkan.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perception of efforts reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Kleysen, R.F., & Street, C.T. (2001). Toward a Multi-dimensional Measure of Individual Perilaku inovatif. *Journal of Intellectual Capital*. 2, 284-296
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3. Penerbit Erlangga.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital:

- Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Lorenz, T., Beer, C., Putz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring psychological capital: construction and validation of the compound pycap scale (cpc12). *Journal plos one*, 11(4),1-17.
- Messman, G., & Mulder, R. H. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behavior as a dynamic and context bound construct. *Human Resource Development International*, 15(1), 43-59.
- Mayer, R. C., & Rousseau. (1995). An Integrative Model of Organization Trust. *Journal Marriage and Family*, 1-17.
- Misbahudin, Iqbal Hasan, (2013), Analisis Data Penelitian Dengan Statistik, Jakarta, Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. (2003), Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nijenhuis, Koen. 2015. "Impact Factors for Innovative Work Behavior in the Public Sector: The Case of the Dutch Fire Department". Master Thesis of University of Twente. Enschede.
- Nitisemito, A.S. 2006. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi Ketiga. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2015. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Inonesia
- Novia. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Duri. *JOM FEKON* Vol. 2 No. 1 Februari 2015
- Octavia, A., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Inovatif Karyawan non Proses (Supporting) PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Plant Palimanan. *Jurnal Empati*, 6(1), 40–44.
- Pattanayak, B. (2002). Human resources management. New Delhi: Prentice-Hall of India: Asoke K. Ghosh.
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(01), 1–13. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/4>
- Rahayu. A.M. H. (2018). Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Keseimbangan Kehidupan-Kerja Pada Perawat Wanita. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang. Skripsi. Tidak Diterbitkan.
- Rulevy F.D. & Parahyanti E. (2016). Hubungan *Psychological Capital* Dan Perilaku Kerja Inovatif Di Industri Kreatif: Studi Pada Karyawan Perusahaan Xyz. *Jurnal Psikogenesis*, Volume 4, No.1, Juni 2016

- Santoso, S. 2002. SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua: Gramedia, Jakarta.
- Safitri N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Innovative Work Behavior Dimediasi Oleh Locus Of Control: Studi Kasus Bidang Perumahan dan UPTTPU Dinas Pemakaman dan Kawasan Pemukiman Kota Malang. Jurusan Manajemen. Fakultas Ilmu Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Skripsi. Tidak Diterbitkan
- Sari Fianjar. (2019). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif karyawan. Skripsi. Prgram Studi Psikologi. Fakultas Psikologi dan Kesehatan. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Tidak Diterbitkan.
- Sutrisno Hadi, (1984) ; Metodologi Research II, Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Suharno. 2008. Prinsip-prinsip Dasar Kebijakan Pablik. Yogyakarta : UNY Press.
- Suri A. Diah. (2021). Pengaruh *innovative work behavior* dan *job crafting* terhadap *workforce agility* pada karyawan perusahaan di Jabodetabek dengan penggunaan *enterprise social media* sebagai mediator. Tesis. Magister Sains Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Tidak Diterbitkan.
- Supardi dan Syaiful Anwar, 2002, Dasar-Dasar Perilaku Organisasi, UII Press, Yogyakarta
- Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Widjaja A. (2006). Administrasi Kepegawaian. Jakarta: Rajawali.