

**ANALISIS HUBUNGAN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR DENGAN  
PSYCHOLOGICAL CAPITAL****Angelina Alicia Sumigar <sup>(1)</sup>, Steven Tubagus <sup>(2)</sup>**

## Info Article

\* Psikologi, Universitas  
Negeri Manado, Kota  
Tomohon<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Teologi  
Injili Setia Siau<sup>2</sup>\*e-mail corresponding  
author:  
[angelsumigar12@gmail.com](mailto:angelsumigar12@gmail.com)Submit:  
Maret 1<sup>st</sup>, 2023Revised:  
May 22<sup>nd</sup>, 2023Published:  
June 31<sup>st</sup>, 2023This work is licensed  
under a Creative  
Commons Attribution-  
NonCommercial-  
ShareAlike 4.0  
International License**Abstract:**

*This study aims to examine and analyze the relationship between Innovative Work Behavior and Psychological Capital in employees of the Department of Agriculture and Fisheries of Tomohon City with the address of Kelurahan Matani Satu, Tomohon Tengah District. In this study, the correlational quantitative method was used, with 88 employees of the Agriculture and Fisheries Office of Tomohon City out of a total population of 131 people. Data collection was taken using a questionnaire. The analysis used in testing the research hypothesis is Pearson Product Moment correlation analysis. This analysis was carried out with the help of the SPSS for Windows version 25.0 program. The results of this study are that there is a positive and significant relationship between innovative work behavior and psychological capital of 0.625. These results indicate that the hypothesis Ha is accepted and the hypothesis Ho is rejected. This means that there is a positive relationship or correlation between the variable (X) innovative work behavior and the variable (Y) psychological capital where the more innovative work behavior increases, the more psychological capital increases with the determinant contribution of innovative work behavior and psychological capital of 39%. Based on these results it was concluded that there was a positive and significant relationship between innovative work behavior and psychological capital in employees of the Department of Agriculture and Fisheries in Tomohon City. So it shows that employees in the Agriculture and Fisheries Service of Tomohon City have innovative work behavior based on abilities in the form of idea exploration, idea generation, idea championing and implementation so that psychological capital (psychological capital) in the form of self-confidence, hope, optimism and work resilience becomes more good at showing performance.*

*Keywords: Innovative Work Behavior, Psychological Capital.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan antara Innovative Work Behavior dengan Psychological Capital pada pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon dengan alamat Kelurahan Matani Satu, Kecamatan Tomohon Tengah. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional, dengan responden pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon sebanyak 88 orang dari total populasi sebesar 131 orang. Pengumpulan data diambil menggunakan kuesioner. Analisis yang digunakan dalam menguji hipotesis penelitian yaitu analisis korelasi Pearson Product Moment. Analisis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS for windows versi 25.0. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara innovative work behavior dengan psychological capital sebesar 0.625. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis Ha diterima dan hipotesis Ho ditolak. Artinya ada hubungan atau korelasi positif antara variabel (X) innovative work behavior dengan variabel (Y) psychological capital dimana semakin meningkatnya innovative work behavior, maka semakin meningkat psychological capital dengan sumbangsi

determinan innovative work behavior dengan psychological capital sebesar 39%. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara innovative work behavior dengan psychological capital pada pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan di Kota Tomohon. Sehingga menunjukkan bahwa pegawai yang ada di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon memiliki perilaku kerja yang inovatif berdasarkan kemampuan berupa idea exploration, idea generation, ide championing dan implementation sehingga modal psikologis (psychological capital) berupa kepercayaan diri, harapan, optimis dan ketahanan kerja menjadi lebih baik dalam menunjukkan kinerja.

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 ini mempunyai hubungan yang satu dengan yang lain, 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. (Luthans, Youssef serta Avolio, 2007).

Behavior adalah salah satu konstruk yang dimasukkan dalam konteks psikologi positif sehingga membutuhkan konstruk cara menerima dan memberi masukan 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 rupa behubungan 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 pengembangan hipotesis dalam penelitian. Dimana masih dalam dugaan sementara sehingga di butuhkan penelitian lebih mendalam untuk mendapatkan hasil.

Penelitian dimulai dari tinjauan literatur mengenai *innovative work behavior* dengan *psychological capital* dan berlanjut dengan pengembangan hipotesis, metodologi penelitian serta analisis hasil penelitian. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengkaji guna mengetahui hubungan antara *innovative work behavior* dengan *psychological capital* pada pegawai negeri sipil khususnya bagian kepegawaian.

## **Metode**

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Arikunto (2002) pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang diambil menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Asumsi dari penelitian kuantitatif adalah bahwa fakta-fakta dari obyek penelitian memiliki realitas dan variabel-variabelnya dapat didefinisikan, serta hubungannya dapat diukur. Kuncoro (2009) mendefinisikan data kuantitatif sebagai data yang diukur dalam skala numerik (angka). Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional, yang bertujuan untuk menentukan hubungan antara dua variabel atau lebih (Misbahudin & Hasan, 2013). Variabel dalam penelitian ini adalah *innovative work behavior* dan *psychological capital*.

### **A. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Menurut Sutrisno Hadi (1984), populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang diperoleh berdasarkan ciri-ciri yang diduga dari sampel (sebagian individu yang diselidiki) yang hendak digeneralisasikan/ dianalisis secara umum. Dalam penelitian ini populasi yang diambil

adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Kota Tomohon yang berjumlah 131 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2002). Menurut Sugiyono (2008) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili dari populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 88 orang.

## B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan terhitung dari perencanaan penelitian, pelaksanaan penelitian, sampai pembuatan laporan penelitian yaitu sejak bulan Maret 2023 sampai dengan Mei 2023. Penelitian dilaksanakan di kantor Dinas Pertanian dan Peternakan Kota Tomohon, dengan alamat Kelurahan Matani Satu, Kecamatan Tomohon Tengah.

## 2. Hasil dan Pembahasan

### I. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan. Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk menilai parameter penduga yang digunakan sah dan tidak bias.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini berguna untuk mengetahui apakah data penelitian ini berasal dari penelitian ini berasal dari populasi yang sebarannya normal atau tidak. Apabila hasil uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal, maka teknik statistik yang digunakan adalah statistik parametric. Sedangkan jika hasilnya menunjukkan data berdistribusi normal tidak normal, maka teknik analisis yang digunakan adalah statistik non-parametrik (Sugiyono, 2010).

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 for windows. Data yang berdistribusi normal dapat mengacu dari kriteria uji normalitas yaitu apabila nilai signifikansinya yaitu  $> 0.05$  maka data berdistribusi normal, dan sebaliknya apabila nilai signifikansi  $< 0.05$  maka data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan terhadap variabel *psychological capital* dan variabel *innovative work behavior*, diperoleh hasil sebagai berikut:

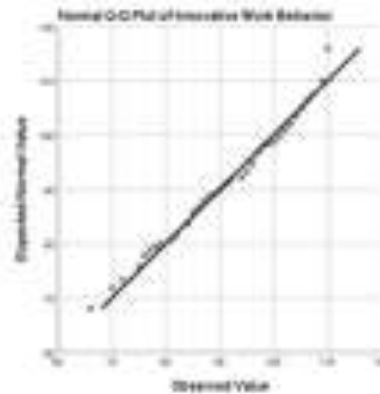
### Uji Normalitas

		Innovative Work Behavior	Psychological Capital
N		88	88
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	92.00	71.14
	Std. Deviation	10.704	8.889
Most Extreme Differences	Absolute	0.088	0.086
	Positive	0.055	0.086
	Negative	-0.088	-0.054
Test Statistic		0.088	0.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 <sup>c</sup>	.119 <sup>c</sup>

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

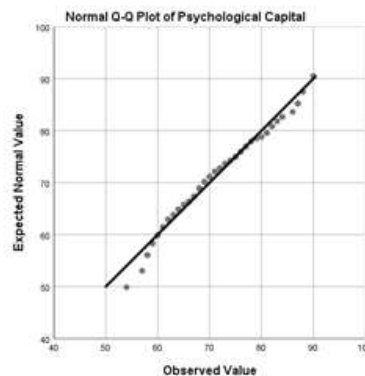
Tabel diatas, menunjukkan *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0.092 pada variabel *innovative work behavior* dan 0.119 pada variabel *psychological capital* dimana hasil tersebut lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memenuhi uji prasyarat.

Peneliti juga melakukan uji normalitas grafik QQ Plot, adapun hasil analisis QQ Plot sebagai berikut:



Grafik Normal QQ Plot Variabel

*Innovative Work Behavior*



Grafik Normal QQ Plot Variabel *Psychological Capital*

S

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui bagaimana bentuk hubungan antar variabel *psychological capital* dan variabel *innovative work behavior*. Pengambilan keputusan

linieritas adalah jika nilai *signifikan linierity* < 0.05 dan jika nilai *deviation from linierity* > Sig 0.05. Dalam penelitiannya ini hasil diperoleh *signifikan linierity* 0.000 < 0.05 dan nilai *deviation from linierity* 0.064 > 0.05 yang berarti memiliki hubungan yang linier. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

### Uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Psychological Capital	Between Groups	(Combined)	4537.330	34	133.451	3.335	0.000
	Innovative Work Behavior	Linearity	2551.348	1	2551.348	67.578	0.000
		Deviation from Linearity	1985.981	33	60.191	1.594	0.064
	Within Groups		2001.033	33	27.755		
	Total		6538.364	67			

## II. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya asih harus diuji terlebih dahulu melalui data atau bukti empiris. Hasil uji hipotesis terbatas pada intepretasi atas angka statistik yang diperoleh dari perhitungan statistik dengan bantuan programs *SPSS 25 for windows*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan 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
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	88	88
Psychological Capital	Pearson Correlation	.625	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	88	88

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

Hasil korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan nilai koefisien korelasi empirik ( $r_{xy}$ ) sebesar 0.625, dan nilai signifikansi Sig. (2-tailed) sebesar 0.000 < 0.05 yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antar variabel *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 dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_a$  diterima dan hipotesis  $H_0$  ditolak. Artinya ada hubungan atau korelasi positif antara 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 Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 <sup>a</sup>	.390	.383	6.809

a. Predictors: (Constant), Innovative Work Behavior

Uji koefisien determinasi (*R-Squared*) adalah untuk menjelaskan besarnya proporsi varians dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Berdasarkan tabel koefisien determinasi *model summary* diketahui hubungan (R) yaitu 0.625 dan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang merupakan hasil dari penguardatan R ( $R^2$ ) sebesar 0.390. Berdasarkan hasil tersebut maka kontribusi variabel *psychological capital* dengan variabel *innovative work behavior* adalah sebesar 39%, sedangkan sisanya 61% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *innovative work behavior* dengan *psychological capital* pada pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon. Adapun hasil penelitian terhadap 88 responden pegawai, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *innovative work behavior* dengan *psychological capital* sebesar 0.625. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_a$  diterima dan hipotesis  $H_0$  ditolak. Artinya ada hubungan atau korelasi positif antara 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* yang merupakan kemampuan seorang pekerja yang selalu mencoba untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya menjadi kekuatan serta kelebihan untuk meningkatkan kualitas kerjanya (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 (Dewi, 2013). *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 terdapat hubungan positif dan signifikan antara *psychological capital* dan perilaku inovatif. Hasil dari penelitian pada pegawai dinas Pertanian dan perikanan di Kota Tomohon dimenunjukkan bahwa perilaku inovatif pegawai dapat meningkatkan kepercayaan diri dimana pegawai memiliki target kerja untuk diri sendiri dan secara sadar mengerjakan pekerjaan sulit, menyukai dan mengembangkan diri dengan adanya tantangan serta memiliki motivasi yang tinggi sehingga *idea implementation* dapat dijalankan dengan efektif dalam pekerjaannya. Pada harapan (*hope*) pegawai bertanggung jawab secara pribadi terhadap tujuan serta berusaha mencari alternatif untuk mencapai 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 menuntun pada penilaian dan prinsip kerja individu dengan instansi sehingga dalam bekerja pegawai dapat memberikan kontribusi kerja dalam bentuk *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing* dan *idea implementation* sehingga meningkatkan layanan atau proses kerja untuk mencapai tujuan instansi secara efektif dan efisien

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *innovative work behavior* dengan *psychological capital* pada pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan di Kota Tomohon. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang ada di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon memiliki perilaku kerja yang inovatif berdasarkan kemampuan berupa *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing* dan *implementation* 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. Bagi Peneliti Selanjutnya, hendaknya memperhatikan variabel lain yang dapat memberikan sumbangan efektif bagi 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. Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19, 23-36.
- Eisenberger, R., Huntington, 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., Avey, J. B., Avolio, B. J. & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of psychology capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21 (1), 41-67.
- 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 Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi Ketiga. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2015. Manajemen Personalia. 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.