



Peran perilaku kerja inovatif dan keterlibatan kerja dosen vokasi di Jawa Timur

Nilawati Fiernaningsih¹, Pudji Herijanto², Anna Widayani³

^{1,2}Prodi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Malang, Malang, Indonesia

³Prodi Operasionalisasi Perkantoran Digital, Akademi Komunitas Negeri Putra Sang Fajar Blitar, Blitar, Indonesia

Abstract. Lecturers are one of the resources that play a very important role in achieving higher education goals. Performance from lecturers is essential for organizational development and for the success of higher education. A vocational public university in the province of East Java is the subject of this study, which intends to investigate the effects of innovative behavior and workplace involvement on the effectiveness of teaching staff. The sample in this study was 316 people taken by proportional random sampling method. SEM-PLS data analysis is the quantitative methodology used in this investigation. According to the study's findings, work engagement significantly influences innovative work behavior. Additionally, innovative work behavior conduct has a big impact on how well employees succeed. Finally, employee performance is significantly impacted by work engagement.

Keywords: Innovative work behavior; Work engagement; Employee Performance.

Abstrak. Dosen merupakan salah satu sumber daya yang memegang peranan sangat berarti dalam mencapai tujuan perguruan tinggi. Dalam pengembangan organisasi, kinerja dosen sangat diperlukan buat keberhasilan pendidikan tinggi. Studi ini bertujuan buat mengkaji peran perilaku inovatif serta keterlibatan kerja terhadap kinerja staf dosen di suatu perguruan tinggi negeri vokasi di provinsi Jawa Timur. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 316 orang diambil dengan metode proportional random sampling. Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis informasi SEM- PLS. Hasil pada penelitian ini menampilkan bahwa work engagement mempengaruhi signifikan terhadap perilaku inovatif kerja. Selain itu, perilaku kerja inovatif memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir, keterlibatan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Katakunci: Perilaku Kerja Inovatif; Keterlibatan Kerja; Kinerja Karyawan.

Cronicle of Article :Received (11-09-2022); Revised (17-11-2022); Accepted (02-01-2023) and Published (31-01-2023).

©2022 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati

Profile and corresponding author: Nilawati Fiernaningsih¹ Pudji Herijanto² adalah Dosen Politeknik Negeri Malang dan Anna Widayani³ adalah dosen Program Studi Operasionalisasi Perkantoran Digital Akademi Komunitas Negeri Putra Sang Fajar Blitar. *Corresponding Author* : nilafh@polinema.ac.id

How to cite this article : Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Widayani, A. (2022). Peran perilaku kerja inovatif dan keterlibatan kerja dosen vokasi di Jawa Timur. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 179–188.

Retrieved from: <https://jurnal.ugj.ac.id/index.php/jibm>

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Dalam hal ini perlu adanya pengembangan SDM untuk peningkatan kinerja dan keberhasilan suatu organisasi. Peningkatan kinerja karyawan bermanfaat bagi karyawan itu sendiri dan organisasi. Menurut (Siahaan et al., 2016) bahwa kinerja yang baik akan mencapai tingkat pengembangan karir. Hal ini berdampak dan menjadi tantangan bagi organisasi, karena perlu mempertahankan karyawannya dan memungkinkan mereka untuk mempertahankan mata pencaharian mereka melalui keterlibatan karyawan (Prem et al., 2017).

Perilaku inovatif sangat berperan dalam berkembangnya karyawan (Carmeli & Spreitzer, 2009). Perilaku inovatif karyawan merupakan faktor pendukung dalam pertumbuhan karyawan (Porath et al., 2012). Perilaku karyawan yang inovatif diperlukan di semua organisasi, terutama di dunia pendidikan. Karyawan yang inovatif dapat membuat atau menggabungkan ide-ide kreatif tersebut menjadi ide-ide baru. *Innovative work behavior* memungkinkan ide-ide baru diimplementasikan saat bekerja di organisasi dan meningkatkan promosi (Scott & Bruce, 1994). Memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya melalui cara yang inovatif dan kreatif juga penting untuk semua organisasi (Demircioglu & Audretsch, 2017).

Menurut (Chughtai, 2008) bahwa dengan mengedepankan keterikatan karyawan yang baik, maka akan efektif dalam meningkatkan *employee performance*, sehingga mendorong sikap yang baik. Selanjutnya, *work engagement* memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi mana pun, sebab karyawan merupakan aspek yang tidak mudah untuk ditiru oleh pesaing serta *work engagement* butuh diterapkan dengan baik (Andayani et al., 2010). Hal ini memperlihatkan bahwa organisasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi dalam *work engagement*. Hal ini menunjukkan pentingnya mengamati perilaku karyawan

yang mempengaruhi kinerja, dalam hal ini *Innovative work behavior* dan keterikatan kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi peran perilaku kerja inovatif dan keterlibatan kerja dosen vokasi di Jawa Timur. Sehingga dapat diketahui bagaimana dari perilaku inovatif dosen vokasi pada kinerjanya.

KAJIAN LITERATUR

Innovative work behavior

Perilaku kerja inovatif termasuk mempelajari proses lingkungan organisasi dalam pembuatan, pengembangan, dan penerapan ide-ide baru (Janssen, 2000a) (Scott & Bruce, 1994) (Janssen, 2000a; Scott & Bruce, 1994). Proses inovasi ini melibatkan tindakan langsung yang teruji waktu untuk memecahkan keputusan yang melibatkan risiko (Huhtala & Parzefall, 2007). Hal ini akan membantu dalam membangun intelektual yang positif dan mengimplementasikan ide-ide yang sudah ada (Fredrickson, 2004). Karyawan yang terlibat akan lebih berfokus pada pekerjaan mereka (Christian et al., 2011). Dengan demikian, dalam menangkap peluang untuk perubahan dan pengembangan, menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih baik dan mendorong inovasi dalam tugas-tugas kerja (Isen, 2001; Li et al., 2017).

Kegiatan yang dilakukan karyawan sebagai bentuk Perilaku Kerja Inovatif, yaitu; menghasilkan, mempromosikan, mendiskusikan, memodifikasi, dan mengimplementasikan ide-ide kreatif (Agarwal et al., 2012). Karyawan yang peka terhadap perubahan, terus menerus mengembangkan pengetahuan, dapat menghasilkan solusi dan ide baru, serta bersedia meningkatkan pekerjaannya dan memberikan manfaat bagi organisasi (Høyrup, 2012). Indikator *Innovative work behavior* mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Janssen, 2000b) yaitu:

1. *Idea generation* merupakan generasi ide yang muncul dari dalam diri anggota organisasi

2. *Idea promotion* merupakan suatu ide yang diajukan oleh anggota organisasi untuk dilakukan.
3. *Idea realization* merupakan realisasi dari ide inovasi yang telah diajukan dan diterima oleh organisasi.

Work engagement

Dimensi *work engagement* dibagi menjadi tiga dimensi, yaitu *vigour*, *dedikasi*, dan *penyerapan* (Schaufeli et al., 2006). *Vigor* melibatkan tingkat energi dan ketahanan yang sangat tinggi di tempat kerja. Sedangkan *dedikasi* merupakan keterlibatan kerja yang berarti terlibat secara intens dalam pekerjaannya sendiri dan mengalami makna, inspirasi, antusiasme, kebanggaan, dan tantangan untuk pekerjaannya. *Penyerapan* mengacu pada karyawan yang merasa senang, menikmati pekerjaan, sehingga waktu berlalu lebih cepat saat melakukan pekerjaan. Karyawan yang terlibat secara positif akan menggunakan upaya mereka untuk berkontribusi pada organisasi dengan melakukan produktivitas yang lebih tinggi, efisiensi dan inovasi yang berdampak pada pelanggan yang lebih berarti. Adapun indikator *work engagement* menurut (Zhou, J. and Shalley, 2008) adalah 1). *Vigor*; 2). *Dedikasi*; 3). *Absorption*

Employee Performance

Prestasi kerja berasal dari teori psikologi, yaitu sikap handal orang ataupun keahlian orang buat penuh tujuan pekerjaannya. Prestasi atau prestasi kerja dapat diukur berdasarkan kriteria sebagai berikut: kualitas, kuantitas, alokasi waktu, jabatan, kehadiran, dan keamanan dalam menjalankan tugas profesionalnya. Prestasi kerja adalah penanda dalam menentukan hasil pekerjaan serta tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Seorang karyawan memiliki kinerja yang baik ketika dia mampu memenuhi seperangkat standar tertentu (Rivai, V. and Basri, 2005). Sebuah organisasi yang mempekerjakan staf dengan kinerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik dan staf akan memiliki tingkat kepercayaan yang

tinggi terhadap organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2005), secara etimologis, istilah kinerja berasal dari prestasi kerja atau kinerja aktual, yaitu kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan atau tanggung jawab tertentu dengan sukses.

Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas kinerja, partisipasi dalam bekerja, metode yang baik dan baik serta ketepatan waktu kinerja. Kinerja individu menunjukkan bahwa kinerja individu tidak dapat dikendalikan (Kim et al., 2008). Organisasi dapat menggunakan *reward* berbasis kinerja individu dan penghargaan langsung ketika kinerja karyawan terlihat (Kim et al., 2008).

Bernardin dan Russel (1993) Adapun indikator *employee performance* menurut (Bernardin, H.J. and Russell, 1993) adalah

1. efektivitas sumberdaya,
2. waktu yang dibutuhkan,
3. Kuantitas kerja,
4. kualitas kerja,
5. kebutuhan terhadap pengawasan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatory dengan tujuan untuk mengkaji hubungan antar variabel. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dan menggambarkan analisis yang diperoleh secara rinci (Sugiyono, 2013).

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah Dosen Perguruan Tinggi Negeri Vokasi di Jawa Timur. Berdasarkan dari PDDikti Kementerian Pendidikan Kebudayaan, Riset, dan Teknologi diketahui bahwa jumlah dosen pada Perguruan Tinggi Negeri Vokasi di Jawa Timur adalah 1.494 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *proportionate random sampling*, hal ini untuk mengakomodir dosen PTV di seluruh wilayah di Jawa Timur secara proporsional. Jumlah sampel dalam penelitian terdapat pada tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Sampel

No	Nama	Jumlah Dosen	Jumlah Sampel
1	AKN Pacitan	16	3
2	AKN Putra Sang Fajar Blitar	16	3
3	Politeknik Elektronika Negeri Surabaya	186	39
4	Politeknik Negeri Banyuwangi	90	19
5	Politeknik Negeri Jember	294	62
6	Politeknik Negeri Madiun	83	18
7	Politeknik Negeri Madura	57	12
8	Politeknik Negeri Malang	589	124
9	Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya	163	36
Jumlah		1494	316

Sumber: Data Primer diolah 2022

Teknik Analisis Data

suatu kuisisioner. Pada penelitian semua indikator dikatakan valid, karena nilai loading factor di atas 0,7.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur valid dan tidaknya

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	Loding Factor	SE	T statistic
<i>Work engagement</i>	<i>Vigor</i>	0,896	0,025	35,678
	<i>Dedikasi</i>	0,942	0,011	84,445
<i>Innovative work behavior</i>	<i>Absorption</i>	0,859	0,026	32,456
	<i>Idea Generation</i>	0,896	0,020	43,935
	<i>Idea Realization</i>	0,906	0,019	46,549
<i>Employee Performance</i>	<i>Idea Promotion</i>	0,917	0,016	59,112
	Kuantitas kerja	0,930	0,011	82,409
	Efektivitas sumberdaya	0,938	0,011	87,838
	Kualitas kerja	0,846	0,023	37,258
	Waktu yang dibutuhkan	0,866	0,020	43,120
	Kebutuhan terhadap pengawasan	0,899	0,020	44,926

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap suatu pertanyaan

konsisten dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2013). Variabel dikatan valid jika nilai $\alpha \geq 0,60$.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
<i>Work engagement</i>	0,970	0,971	Reliable
<i>Innovative work behavior</i>	0,970	0,965	Reliable
<i>Employee Performance</i>	0,939	0,953	Reliable

Sumber: Data primer diolah peneliti (2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden pada penelitian ini terdapat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Data Respon Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Perempuan	113	35,76
Laki-laki	203	64,24
Usia Responden		
26 – 30	34	10,76
31 – 35	74	23,42
36 – 40	59	18,67
41 – 45	27	8,54
46 – 50	36	11,39
51 – 55	17	5,38
56 – 60	52	16,46
60 – 64	17	5,38
Pendidikan		
Magister (S2)	269	85,13
Doktor (S3)	47	14,87

Sumber: Data primer diolah (2022).

Data pada tabel 4 menunjukkan bahwa Dosen Vokasi di Jawa Timur sebanyak 316 orang yang berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Kriteria bersarkan jenis kelamin lebih didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 203 responden yaitu sebesar 62,24%. Sementara itu, jumlah responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 113 responden atau 35,76%. Berdasarkan usia jumlah responden terbanyak adalah 31 – 35 tahun,

sebanyak 23,42%. Responden penelitian ini sebagian besar pendidikan Magister (S2) sebanyak 269 orang (85,13%). Sedangkan pendidikan Doktor (S3) sebanyak 47 orang (14,87%).

Uji Hipotesis

Inner model digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh dan signifikan pada variabel. Pengaruh langsung variabel yang diperoleh dari *path coefficients* pada tabel 5.

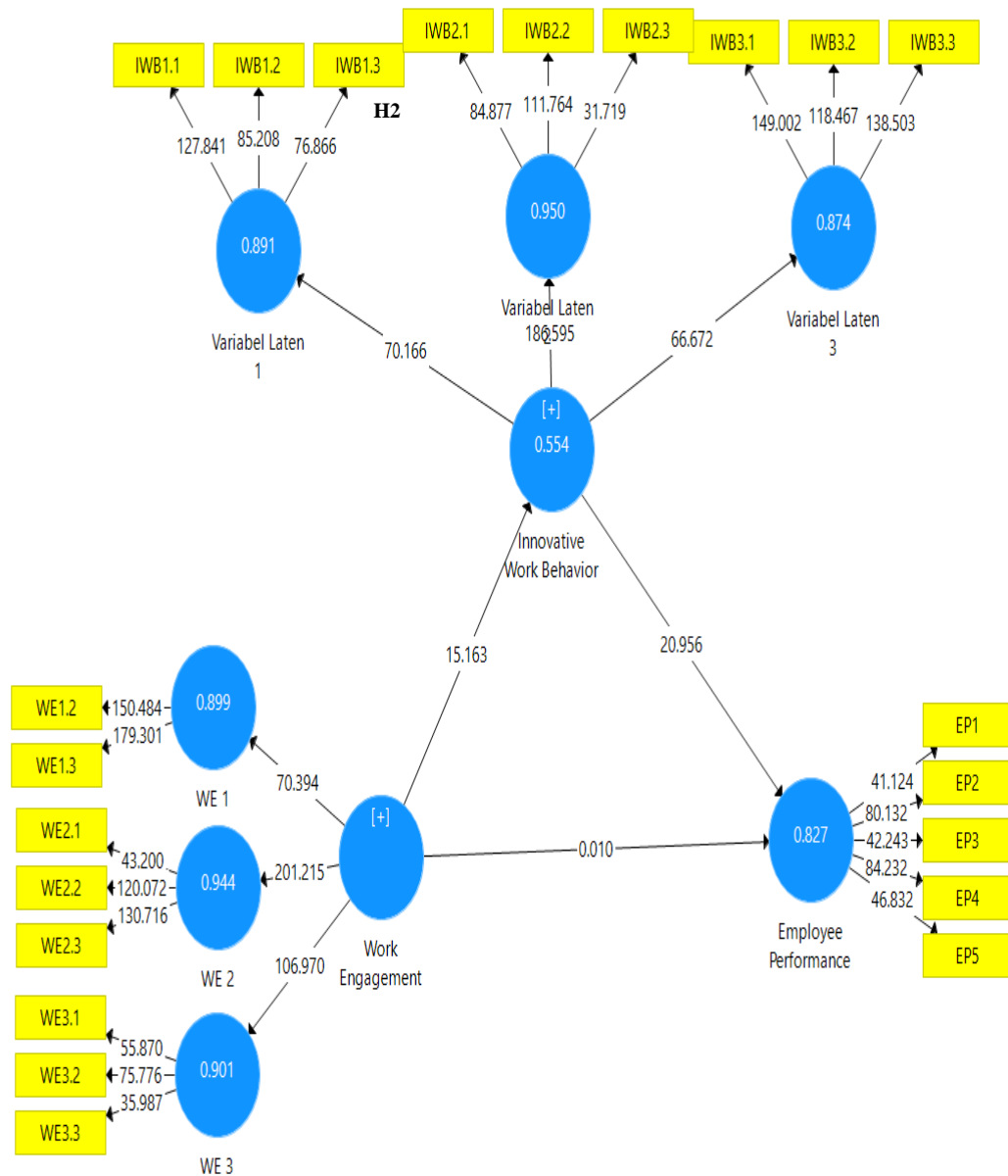
Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Variabel	Path Coefficien	SE	T Statistics	P Values
<i>Work engagement</i> → <i>Innovative work behavior</i>	0,227	0,113	2,009	0,045
<i>Innovative work behavior</i> → <i>Employee Performance</i>	0,696	0,068	10,244	0,000
<i>Work engagement</i> → <i>Employee Performance</i>	-0,274	0,058	4,730	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Penelitian ini diperoleh nilai *t-statistics work engagement* terhadap *innovative work behavior* sebesar 2,009. Hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara kedua konstruk variabel. Sedangkan,

nilai *t-statistics innovative work behavior* terhadap *Employee Performance* sebesar 10,244. Nilai *t-statistics work engagement* terhadap *Employee Performance* sebesar 4,730.



Gambar 1. Model Penelitian

Pengaruh Work engagement terhadap Innovative Work Behaviour

Pengujian hipotesis pertama (H1) dapat dinyatakan bahwa variabel *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *innovative work behaviour*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Afsar

et al., 2020) (Dhar, 2017). Perilaku kerja dosen yang berinovatif dikarenakan dengan keterlibatan kerja dalam Perguruan Tinggi yang lebih tinggi. Perilaku inovatif ini sangat penting dalam menjalankan kewajiban tridharma perguruan tinggi terutama dalam proses pembelajaran. Karyawan yang peka

terhada perubahan, terus menerus mengembangkan pengetahuan, dapat menghasilkan solusi dan ide baru (Høyrup, 2012). Dosen yang menunjukkan keterlibatan tinggi dengan institusinya cenderung menawarkan IWB. Perilaku inovatif ini sangat penting, apalagi dalam proses pembelajaran pada abad 21. Penelitian selanjutnya juga membahas IWB sebagai inisiatif individu dalam menciptakan ide-ide inovatif (Abid et al., 2016). Peran kritis seorang dosen khususnya dosen vokasi adalah mengimplementasikan ide-ide baru dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi. Penelitian ini mendukung (Scott et al., 1994) (Pal & Patra, 2021).

Pengaruh *Innovative Work Behaviour* terhadap *Employee Performance*

Pengujian hipotesis kedua (H2) dapat dinyatakan bahwa *innovative work behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada variabel *employee performance*. Hal ini mendukung penelitian (Afsar et al., 2020) (Groselj et al., 2020) kinerja karyawan dipengaruhi oleh perilaku karyawan. Peran penting seorang dosen terutama dosen vokasi dalam menerapkan ide-ide baru dalam tugas tridharma perguruan tinggi. Selain itu perilaku kerja inovatif dosen mampu menciptakan dan menghasilkan ide yang dapat diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini senada dengan penelitian (Pal & Patra, 2021; Scott et al., 1994).

Pengaruh *Work engagement* terhadap *Employee Performance*

Pengujian hipotesis ketiga (H3) dapat dinyatakan bahwa variabel *work engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini sesuai dengan penelitian (Buil et al., 2019) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *work engagement* akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dengan kata lain *work engagement* akan mempengaruhi kinerja dosen dalam menjalankan pekerjaannya. Dedikasi dosen terkait dengan pengalaman pekerjaan yang berarti menjadi motivasi kerja yang menjadi kebanggaan dosen dalam

karyanya, menemukan inspirasi. Bahwa ketertarikan karyawan memiliki peranan dan berkorelasi positif dengan *employee performance* dalam mencapai tujuan organisasi dan bagian dalam meningkatkan mutasi karyawan (Gorgievski & Bakker, 2010). Kekuatan yang menunjukkan beratnya pekerjaan seorang adalah ambisi yang cukup untuk menyelesaikan tugas tersebut. Pengabdian terhadap institusi ini terkait dengan pengalaman kerja. Artinya, sinyal kebanggaan dalam pekerjaan seseorang menemukan inspirasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen pendidikan tinggi vokasi dapat maksimal karena adanya peran dari *work engagement* dan *innovative work behavior*. Sehingga perilaku inovatif dosen perlu dikembangkan dengan dukungan dari perguruan tinggi, dan *work engagement* disini sangat penting di tempat kerja. Maka peningkatan kinerja dosen perguruan tinggi vokasi perlu dukungan *work engagement* dan *innovative work behavior*.

Saran

Innovative work behavior dosen merupakan tindakan yang diarahkan untuk memperkenalkan, menghasilkan, dan mengaplikasikan suatu ide, proses, produk, solusi dan prosedur baru yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi melalui pemanfaatan pengetahuan. Maka dari itu, penting dalam pembentukan perilaku inovatif dosen dalam inovasi baru. Perilaku Inovatif ini untuk mengembangkan produk baru ataupun cara kerja yang berbeda, melakukan percobaan dan melakukan modifikasi, sehingga kinerja dosen akan meningkat. Dosen juga dituntut aktif dalam menemukan suatu terobosan baru untuk menjalankan tugasnya sebagai pendidik, sehingga mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas. Tanpa inovasi, organisasi akan menjadi lemah, sehingga akan kehilangan daya saing.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu penelitian ini hanya menggunakan variabel kinerja pegawai secara umum, perlu penelitian tindak lanjut tentang kinerja bidang yang lebih spesifik. Untuk objek masih pada dosen vokasi di Jawa Timur, maka untuk peneliti selanjutnya perlu mengkaji pada objek yang lebih luas, misalkan tingkat universitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, G., Zahra, I., & Ahmed, A. (2016). Promoting thriving at work and waning turnover intention: A relational perspective. *Future Business Journal*, 2(2), 127–137. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2016.08.001>
- Afsar, B., Al-Ghazali, B. M., Cheema, S., & Javed, F. (2020). Cultural intelligence and innovative work behavior: the role of work engagement and interpersonal trust. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1082–1109. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2020-0008>
- Agarwal, U. A., Datta, S., Blake-Beard, S., & Bhargava, S. (2012). Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions: The mediating role of work engagement. *Career Development International*, 17(3), 208–230. <https://doi.org/10.1108/13620431211241063>
- Andayani, D., Kabalmay, S., Resandi, R., & Darmawan, D. (2010). *Pemberdayaan Karyawan Berbasis Keunggulan Bersaing*. Inti Presindo Pustaka, Bandung.
- Bernardin, H.J. and Russell, J. E. (1993). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill, New York.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(June 2018), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: implications for innovative behaviors at work. *Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169–191. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2009.tb01313.x>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual p. *Personnel Psychology*, 64, 89–136. <http://web.a.ebscohost.com/tcsedsystem.idm.oclc.org/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=762314f7-db10-45ee-b18f-6de541ad2ea1%40sessionmgr4009>
- Chughtai, A. A. (2008). *Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour*. 192.
- Demircioglu, M. A., & Audretsch, D. B. (2017). Conditions for innovation in public sector organizations. *Research Policy*, 46(9), 1681–1691. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.08.004>
- Dhar, S. G. R. (2017). *Employee Service Innovative Behavior: The Roles of Leader-Member Exchange (LMX), Work. Lmx*.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367–1377. <https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1512>
- Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2010). Passion for work: Work engagement versus workaholism. *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*, 264–271. <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00030>
- Groselj Matej, Matej Cerne, S. P. and B. G. (2020). Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: the moderating role of psychological empowerment. *European*

- Journal of Innovation Management*.
<https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0294>
- Høyrup, S. (2012). *Employee-driven innovation: A new phenomenon, concept and mode of innovation*.
- Huhtala, H., & Parzefall, M. R. (2007). A review of employee well-being and innovativeness: An opportunity for a mutual benefit. *Creativity and Innovation Management*, 16(3), 299–306. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00442.x>
- Isen, A. M. (2001). An Influence of Positive Affect on Decision Making in Complex Situations: Theoretical Issues with Practical Implications. *Journal of Consumer Psychology*, 11(2), 75–85. <https://doi.org/10.1207/153276601750408311>
- Janssen, O. (2000a). *Job demands , perceptions of effort – reward fairness and innovative work behaviour*. 287–302.
- Janssen, O. (2000b). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Kim, C., Zhao, W., & Yang, K. H. (2008). An empirical study on the integrated framework of e-CRM in online shopping: Evaluating the relationships among perceived value, satisfaction, and trust based on customers' perspectives. *Journal of Electronic Commerce in Organizations*, 6(3), 1–19. <https://doi.org/10.4018/jeco.2008070101>
- Li, M., Liu, Y., Liu, L., & Wang, Z. (2017). Proactive Personality and Innovative Work Behavior: the Mediating Effects of Affective States and Creative Self-Efficacy in Teachers. *Current Psychology*, 36(4), 697–706. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9457-8>
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). "Evaluasi kinerja SDM." Tiga Serangkai.
- Pal, D., & Patra, S. (2021). University Students' Perception of Video-Based Learning in Times of COVID-19: A TAM/TTF Perspective. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 37(10), 903–921. <https://doi.org/10.1080/10447318.2020.1848164>
- Porath, C., SPREITZER, G., GIBSON, C., & GARNETT, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Marriage and Family*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>
- Prem, R., Ohly, S., Kubicek, B., & Korunka, C. (2017). Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 108–123. <https://doi.org/10.1002/job.2115>
- Rivai, V. and Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model Of Individual Innovation In The Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- Scott, S. G., Bruce, R. A., Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants Of Innovative Behavior: A Path Model Of Individual Innovation In The Workplace. *Choice Reviews Online*, 32(03), 32-1325-32–1325. <https://doi.org/10.5860/choice.32-1325>
- Siahaan, E., Gultom, P., & Lumbanraja, P. (2016). Improvement of employee banking performance based on

competency improvement and placement working through career development (case study in Indonesia). In *International Business Management* (Vol. 10, Issue 3, pp. 255–261). <https://doi.org/10.3923/ibm.2016.255.26>

1

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.

Zhou, J. and Shalley, C. E. (2008). *Handbook of Organizational Creativity*. Lawrence Erlbaum, Hillsdale.