



Pengaruh *Psychological Capital*, *Leader Member Exchange* dan *Person Organization Fit* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Ayu Permatasari¹, Ansori Yahya², Rizal Lutfi Aziz³, Mukhlis Sholehuddin⁴

^{1,2} Dosen Prodi Ekonomi Syari'ah STIS Darul Ulum Lampung Timur, Lampung, Indonesia

^{3,4} Mahasiswa Prodi Ekonomi Syari'ah, STIS Darul Ulum Lampung Timur, Lampung, Indonesia

Email: ayupermatasari@stisdulamtim.id

Abstrak

Era globalisasi yang terjadi sangat pesat menimbulkan banyak dampak dan perubahan di berbagai bidang. Hal ini membuat setiap organisasi menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Persaingan yang semakin kompetitif di era globalisasi telah memacu bangsa-bangsa di seluruh dunia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang mampu bekerja secara produktif, efektif, efisien serta profesional. Perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh psychological capital, leader member exchange dan person organization fit. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh psychological capital, leader member exchange dan person organization fit terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan SEM (Struktural Equation Modelling). Populasi dari penelitian ini berjumlah 230 orang dan mengenai ukuran sampel minimal dalam analisis SEM, menurut Hair et.al (Kusnendi 2008 :54) menggunakan seluruh populasi yaitu 230 responden. Metode pengumpulan data dengan data primer melalui kuesioner. Metode analisis yang digunakan dengan SEM (Struktural Equation Modelling) melalui Lisrel 8.80. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa psychological capital berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Leader member exchange berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Dan person organization fit berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Article Info

Article History

Received : 24 – 09 – 2023,

Revised : 2023,

Accepted : 2023

Keywords:

Psychological Capital, Leader Member Exchange, Person Organization Fit, Perilaku Kerja Inovatif

Pendahuluan

Era globalisasi yang terjadi sangat pesat menimbulkan banyak dampak dan perubahan di berbagai bidang. Hal ini membuat setiap organisasi menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Persaingan yang semakin kompetitif di era globalisasi telah memacu bangsa-bangsa di seluruh untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang mampu bekerja secara produktif, efektif, efisien serta profesional. Karena pada saat ini perusahaan tidak hanya mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya.

Agar tetap bertahan dalam ketatnya persaingan yang ada, maka organisasi perlu mengembangkan kompetensi dan terus melakukan berbagai inovasi pada produk, teknologi, dan pelayanan yang diberikan melalui sumber daya manusia yang strategis dan sulit untuk ditiru. Tingkat perubahan teknologi, sosial, dan kelembagaan saat ini telah menghasilkan siklus hidup produk yang lebih pendek, menjadikan inovasi yang berkelanjutan sebagai suatu keharusan. Maka penting bagi sebuah organisasi untuk menjadi lebih inovatif dalam menghadapi ketidakpastian guna meningkatkan nilai dan daya saing organisasi. Salah satu cara bagi organisasi agar menjadi lebih inovatif yaitu dengan memanfaatkan kemampuan karyawan mereka untuk berinovasi.

Tidak hanya perusahaan atau organisasi yang mengalami perubahan, namun juga dari segi pendidikan yang terus mengalami perubahan. Khususnya perguruan tinggi di Indonesia yang mengalami tantangan yang cukup besar yaitu Covid-19, Kampus Merdeka dan Merdeka Belajar serta Revolusi Industri 4.0. Ketiga hal tersebut menuntut perguruan tinggi sebagai organisasi untuk cepat melakukan adaptasi, menggeser paradigma, perubahan budaya belajar dan bekerja untuk bergerak maju dengan menciptakan berbagai inovasi pembelajaran dan penelitian. Dengan tujuan agar perguruan tinggi dapat berdaya tahan (*survival*), berdaya cipta (*value added creation*) dan berdaya saing (*competitiveness*). Selain ketiga tantangan tersebut, tantangan terbesar perguruan tinggi di Indonesia adalah meningkatkan kemampuan institusi pendidikannya agar memiliki kemampuan yang sejajar dengan universitas-universitas di dunia. Pengembangan sejumlah universitas untuk menjadi *world class university* sudah dilakukan di berbagai negara. Data *world university ranking* versi *The Times Higher Education* pengembangan universitas berdasarkan pada pertimbangan misi, metode pengajaran, penelitian, transfer pengetahuan dan wawasan internasional sebuah perguruan tinggi.

Menurut Suharsaputra (2015) dalam (Nurbayani, 2017) yang menyatakan bahwa setiap organisasi perguruan tinggi harus terus berupaya untuk meningkatkan kapabilitas dalam menjalankan peran dan tugasnya dalam masyarakat, sehingga untuk mencapai sasaran dalam perguruan tinggi yaitu menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi, sangat ditentukan oleh adanya kinerja dosen. Perilaku kerja dosen yang tinggi akan memberikan dampak terhadap peningkatan keberhasilan bagi perguruan tinggi dalam menyelenggarakan pengelolaan pendidikan.¹

Psychological capital merupakan ini akan menjadi penunjang bagi dosen untuk terus meningkatkan kepercayaan diri karena memiliki kompetensi dan menjadi SDM yang berkualitas, memiliki rasa optimis terhadap universitas karena mendapatkan dukungan dari pimpinan, memiliki

¹ Nurbayani, Ety. "Manajemen Mutu Perguruan Tinggi Islam (Studi Sistem Penjaminan Mutu Internal di Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) IAIN Samarinda." (2017).

pengharapan untuk terus berdedikasi pada universitas sehingga akan terus bertahan dan berusaha memberi yang terbaik bagi universitas.

Leader member exchange, pemimpin memberikan kesempatan kepada seluruh civitas akademik untuk memberikan kontribusi, saling memberikan dukungan satu sama lain, afeksi dari kedua belah pihak dan menimbulkan kepercayaan dari atasan kepada bawahan dan sebaliknya.

Supaya menghasilkan perilaku kerja baik dosen maupun karyawan yang sesuai dengan visi dan misi serta nilai-nilai yang diterapkan dalam universitas (*value congruence*), melakukan kesesuaian tujuan di dalam universitas (*goal congruence*), berusaha memenuhi kebutuhan dosen dengan memberikan dukungan melanjutkan pendidikan (*employee need fulfillment*) dan membentuk kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian yang sesuai dengan kultur universitas.

Tinjauan Pustaka

A. Definisi Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu berupa kecenderungan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan bermanfaat, baik dalam bentuk ide-ide, proses-proses, produk-produk, maupun prosedur dalam pekerjaan. Organisasi dapat memberikan kesempatan pada karyawan untuk menangani masalah yang sedang terjadi, dengan demikian karyawan akan dapat menampilkan perilaku kerja inovatif dengan memunculkan ide-ide inovatif yang digunakannya dalam rangka pemecahan masalah.²

Perilaku kerja inovatif adalah tindakan individu yang mampu menciptakan ide-ide baru, produk, pemecahan masalah dan teknologi teknologi. Hal yang paling penting dari sebuah perilaku kerja inovatif adalah bagaimana karyawan dapat mencari ide-ide kreatif, kemudian mencari dukungan dan diakhiri dengan penerapan pada praktek kerja.³

Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu yang mengarah pada permulaan dan pengenalan atas ide, proses, produk, ataupun prosedur baru yang bermanfaat bagi organisasi. Dengan adanya perilaku kerja yang inovatif, karyawan akan dapat memberikan hasil kerja yang optimal, sehingga organisasi dapat memenangkan persaingan. Perilaku kerja inovatif dapat terwujud melalui penggunaan cara yang berbeda dalam pemecahan masalah serta mengusulkan

² Amalia, Sri Rizki, and Nury Ariani Wulansari. "Pengaruh person organization fit terhadap perilaku kerja inovatif melalui pemberdayaan psikologis sebagai mediasi pada karyawan KSPPS di Semarang." *Management Analysis Journal* 6.2 (2017): 223-232.

³ Laksono, Raharjo Fajar. "Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Industri Kreatif." (2018).

beberapa ide kreatif untuk kemajuan Perusahaan.⁴ Organisasi perlu untuk memahami berbagai faktor yang mendorong perilaku kerja inovatif pada karyawan.

Perilaku kerja yang inovatif adalah kemauan anggota organisasi untuk memperkenalkan, mengajukan serta menerapkan ide-ide, produk, proses, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya, unit kerja atau bahkan organisasi tempat bekerja.⁵

Perilaku inovatif kerja merupakan perilaku kerja individu yang melalui proses pemunculan ide baru untuk menghasilkan, memperkenalkan dan menerapkan ide baru yang bermanfaat bagi pribadi maupun perusahaan.⁶

Perilaku kerja inovatif merupakan suatu tindakan yang dilakukan individu atau kelompok agar mampu menghasilkan suatu ide, konsep dan gagasan terbaru didalam suatu organisasi atau perusahaan serta mampu mengimplementasikan hal tersebut untuk perkembangan dan kemajuan organisasi atau perusahaan.

B. Aspek Perilaku Inovatif

Aspek perilaku inovatif menurut Janssen (2000) memaparkan tiga dimensi untuk pengukuran perilaku inovatif di tempat kerja yaitu :

a. Menciptakan Ide (*Idea Generation*)

Karyawan mampu mengenali masalah yang terjadi dalam organisasi kemudian menciptakan ide atau solusi baru yang berguna pada bidang apa-pun. Ide atau solusi tersebut dapat bersifat asli maupun dimodifikasi dari produk dan proses kerja yang sudah ada sebelumnya. Contohnya ketika muncul masalah di dalam organisasi, karyawan mampu untuk menemukan ide-ide sebagai pemecahan masalah.

b. Berbagi Ide (*Idea Promotion*)

Karyawan berbagi ide atau solusi baru yang telah diciptakan kepada rekan-rekan kerja, sehingga ide tersebut dapat diterima. Selain itu, terjadi pula pengumpulan dukungan agar ide tersebut memiliki kekuatan untuk diimplementasikan dan direalisasikan dalam organisasi. Contohnya ketika karyawan sudah menemukan ide sebagai sebuah pemecahan masalah, maka

⁴ Wahyudi, Sugeng. "Person-organization fit, knowledge sharing behaviour, and innovative work behaviour: A selfdetermination perspective." *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. 4.4 (2019).

⁵ Sena, Afen. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Profesi Terhadap Perilaku Inovatif Instruktur Penerbang pada Sekolah Pembentukan Penerbang Sipil di Indonesia*. Diss. UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA, 2020.

⁶ Puspitasari, Andita, Setyo Adjie, and Siti Chamidah. "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun." *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 1.1 (2020).

selanjutnya karyawan berbagi ide tersebut untuk mendapatkan dukungan yang nantinya dapat di terapkan di organisasi.

c. *Realisasi Ide (Idea Realization)*

Karyawan memproduksi sebuah prototipe atau model dari ide yang dimiliki menjadi produk dan proses kerja yang nyata agar dapat diaplikasikan dalam lingkup pekerjaan, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja organisasi. Contohnya ketika karyawan sudah mendapatkan dukungan dari rekan kerja untuk ide yang diciptakan, maka selanjutnya penerapan atau aplikasi ide tersebut dalam sebuah organisasi sebagai sebuah pemecahan masalah.⁷

C. Definisi *Psychological Capital*

Psychological capital adalah kondisi perkembangan psikologi positif individu yang dicirikan dengan mempunyai keyakinan (*self efficacy*) untuk berusaha mencapai kesuksesan dalam menghadapi tugas yang menantang; membuat atribusi positif (*optimism*) tentang keberhasilan saat ini dan masa mendatang; ketekunan menuju sasaran, kemampuan mengarahkan diri mencapai tujuan (*hope*) menuju kesuksesan; dan ketika dilanda masalah dan kesulitan, tetap bertahan dan kembali ulet bahkan melampaui (*resiliency*) untuk meraih sukses.

Modal psikologis atau *psychological capital* merupakan pengembangan kondisi psikologis yang positif menekankan pada kepercayaan, harapan, optimisme, dan ketahanan, sehingga memiliki hubungan dengan rasa gembira, mengontrol dan memberi dampak pada lingkungan sesuai keinginan dan kemampuan karyawan atau individu tersebut. *Psychological capital* tidak hanya dinilai sebagai salah satu faktor yang mendukung individu pada pekerjaan yang ia lakukan, akan tetapi *psychological capital* juga dapat membantu individu dalam menjalani kehidupan sehari-harinya.⁸

Menurut Osiwegh Modal psikologi adalah suatu pendekatan yang dicirikan dengan dimensi-dimensi yang bisa mengoptimalkan potensi yang dimiliki individu sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.⁹

⁷ Janssen, Onne. "Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour." *Journal of Occupational and organizational psychology* 73.3 (2000): 287-302.

⁸ Prawiyogi, Anggy Giri, and Fanny Irawan Afero. "PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP KEPUASAN BERWIRUSAHA PADA PELAKU UMKM JALITRI DI DESA JOMIN BARAT." *PROSIDING KONFERENSI NASIONAL PENELITIAN DAN PENGABDIAN UNIVERSITAS BUANA PERJUANGAN KARAWANG* 3.1 (2023): 1364-1368.

⁹ Khasan, Muhammad Marzuki. "PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN SIKAP KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI." (2018).

Psychological capital ini adalah sebuah kumpulan sumber daya psikologis individu yang bisa dipakai untuk kemajuan dan kesuksesan seseorang dalam berkarier.¹⁰

D. Dimensi *Psychological Capital*

Dimensi *psychological capital* yaitu :

a. *Hope* (Harapan)

Hope atau harapan adalah sesuatu yang tampak sebagai emosi, meski juga berkaitan dengan komponen kognitif. *Hope* secara ringkas dapat diterjemahkan sebagai suatu emosi yang berakar pada pengalaman terdahulu dan dipengaruhi oleh faktor eksternal serta kontrol keyakinan kolaboratif. Harapan juga dapat dikatakan sebagai sesuatu yang mampu memotivasi tindakan dan mempengaruhi pikiran serta perilaku (Mclenon et.al. 1997). Dalam psikologi positif, hope atau harapan diidentifikasi sebagai sebuah gaya pengaktif yang memungkinkan orang-orang, meski sedang menghadapi banyak sekali hambatan, untuk membayangkan masa depan yang menjanjikan dan untuk mengatur serta mengejar target (Helland & Winston, 2005).

b. *Optimism* (Optimisme)

Optimisme adalah suatu tendensi atau kecenderungan untuk mengharapkan hasil yang menguntungkan (Srivastava & Angelo, 2009). Menggunakan kalimat berbeda Scheier dan Carver (Mclenon et.al. 1997) menggambarkan optimisme sebagai keyakinan umum dengan hasil yang baik. Dengan kata lain, optimisme mengharapkan hal-hal untuk berlangsung sebagaimana seharusnya. *Optimisme* ini berkaitan dengan kekuatan ego dan pengendalian internal.

c. *Resilience* (Resiliensi)

Resiliensi (daya lentur, ketahanan) adalah kemampuan atau kapasitas insani yang dimiliki seseorang, kelompok atau masyarakat yang memungkinkannya untuk menghadapi, mencegah, meminimalkan dan bahkan menghilangkan dampak-dampak yang merugikan dari kondisi yang tidak menyenangkan, atau mengubah kondisi kehidupan yang menyengsarakan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi (Desmita, 2009: 201).

d. *Self-Efficacy* (Kepercayaan Diri)

¹⁰ Mulang, Hastuti. "Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention." *Golden Ratio of Human Resource Management* 2.2 (2022): 86-97.

Self-Efficacy atau yang secara umum disebut *confidence* secara bahasa berarti kepercayaan diri. Stajkovic & Luthans (Luthans2004) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengerahkan motivasi, sumber kognitif, dan metode kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan dengan sukses sebuah tugas tertentu dalam sebuah konteks yang telah diberikan.

E. Definisi *Leader Member Exchange*

Leader-Member Exchange (LMX) atau pertukaran pemimpin-anggota adalah konsep kepemimpinan dalam suatu organisasi dengan memusatkan perhatian pada hubungan khusus yang diciptakan pemimpin atau *leader* kepada setiap anggota atau bawahannya. Hubungan yang baik ditandai dengan sikap positif, loyalitas, kesetiaan, rasa hormat dan kontribusi yang tinggi terhadap kinerja.

Leader Member Exchange atau LMX ini merupakan pertukaran antara pemimpin dan anggotanya yang hubungannya dilakukan oleh pemimpin kepada semua anggotanya dengan cara yang berbeda, pemimpin melakukan hubungan yang berbeda yakni sebuah pertukaran dengan masing-masing setiap anggota.¹¹

The leader-member exchange theory is also known as Vertical Dyad Linkage Theory or LMX, and it examines the relationship between leaders and their team members and how the relationship affects the growth and productivity of each employee. (Indeed Team, 2021).

F. Dimensi *Leader Member Exchange*

Menurut Dienesch & Liden (1986) terdapat beberapa dimensi dari LMX, antara lain:

1. *Contribution* adalah persepsi kinerja yang ditunjukkan oleh setiap anggota pada tujuan bersama (baik secara eksplisit atau implisit) Dienesch & Liden (1986).
2. *Loyalty* adalah sejauh mana baik pemimpin maupun bawahan secara terbuka mendukung satu sama lain baik dari segi aksi dan karakter.
3. *Affect* adalah afeksi yang dimiliki kedua pihak terhadap satu sama lain yang didasarkan pada atraksi inter-personal daripada nilai-nilai profesional atau pekerjaan. Dienesch & Liden (1986).
4. *Other Dimensions*, ketiga dimensi diatas bukanlah satu-satunya dimensi dari LMX. Dienesch & Liden (1986) menyadari bahwa terdapat kemungkinan bahwa terdapat dimensi

¹¹ Bruce-Smith, Rebecca. *Workload, Leader-member Exchange Relationships and Outcomes of Burnout: The Experiences of Serving English Police Constables*. Diss. King's College London, 2022.

lain yang turut berperan dalam pengembangan teori LMX. Contoh dimensi lain dari LMX mungkin terdiri dari *trust*, *respect*, *openness* dan *honesty* (Graen, G. B., & Scandura, T. A., 1987).¹²

G. Definisi *Person Organization Fit*

Person organization fit adalah kesesuaian perusahaan dan karyawan untuk memenuhi kebutuhan satu sama lain dan membentuk pengalaman – pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian.¹³

Person organization fit merupakan kesesuaian nilai antara individu dengan organisasi juga karakteristik individu dengan organisasi. Karakter individu yang ada di *Person organization fit* juga diperhatikan dalam penempatan karyawan di suatu perusahaan, misalnya bila seorang karyawan akan dipindahkan dari kantor cabang ke kantor pusat, maka si karyawan tersebut akan dinilai karakternya. Apakah karakter karyawan tersebut dapat cocok dengan rekan sekerjanya nanti di kantor pusat. Hal ini diperlukan guna menghindari terjadinya lingkungan kerja yang tidak produktif dan untuk membuat lingkungan kantor lebih nyaman dalam bekerja.

Person Organization Fit (P-O Fit) dapat diartikan dalam empat konsep yaitu:

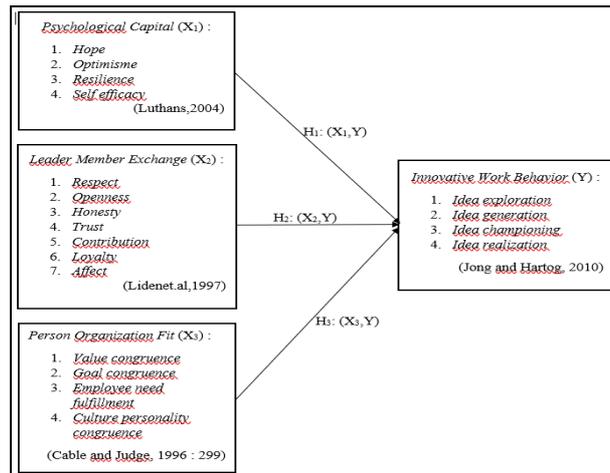
1. Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi.
2. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah dan rekan kerja.
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi.
4. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi.

Person-Organization Fit (P-O Fit) adalah adanya kesesuaian dengan tujuan perusahaan, kesesuaian dengan rekan kerja, dan kesesuaian dengan supervisor.

Kerangka Berpikir

¹² Kamin, Kamsiah, and Che Su Mustafa. "Pengurusan Institusi Penjara: Peranan dan Implikasi Komunikasi Pegawai-Subordinat." *Sains Humanika* 3.1 (2014).

¹³ Chandra, Dennis. "Pengaruh person-organization fit terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada PT Paragon Spesial Metal Surabaya." *Agora* 6.1 (2018).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan eksplanasi penelitian (penelitian yang mengkaji keterkaitan sebab akibat antara dua fenomena atau lebih), penelitian ini berbentuk penelitian asosiatif dengan tipe kausalitas yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh variabel independen pada variabel dependen.¹⁴

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dari penelitian ini adalah *psychological capital*, *leader member exchange* dan *person organization fit* sedangkan variabel dependennya adalah perilaku kerja inovatif dosen. Dengan jumlah populasi 230 orang dosen di Universitas.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel independen dan dependen.¹⁵

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam

¹⁴ Anggara, Sahya. "Metode Penelitian Administrasi." (2015).

¹⁵ Mahmudah, Heny. "Pengaruh Strategi Operasional Terhadap Volume Penjualan Pada Cv. Akbar." *Jurnal Ekbis* 16.2 (2016): 6-Halaman.

sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu Perilaku Kerja Inovatif (Y).

2. Variabel bebas (*Independent Variabel*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang berpengaruh positif maupun yang berpengaruh negatif (Ferdinand, 2006). Sebagai variabel bebas dari penelitian ini yaitu *Psychological Capital* (X_1), *Leader Member Exchange* (X_2), dan *Person Organization Fit* (X_3).

Definisi Operasional Variabel

Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Perilaku kerja inovatif menurut De Jong dan De Hartog (2010: 24) merupakan seperangkat perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru, serta perilaku pengimplementasian ide dan pengetahuan baru untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi maupun bisnis. De Jong dan De Hartog (2010: 24) menyebutkan indikator perilaku kerja sebagai berikut:

1. Eksplorasi Ide (*Idea Exploration*)
2. Mengeluarkan Ide (*Idea Generation*)
3. Memenangkan Ide (*Idea Championing*)
4. Menerapkan Ide (*Idea Realization*)

***Psychological Capital* (X_1)**

Menurut Luthan (2007:3) *Psychological Capital* adalah kondisi perkembangan positif seseorang dan karakteristik oleh : (1) memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) untuk menghadapi tugas–tugas yang menantang dan memberikan usaha yang cukup untuk sukses dalam tugas– tugas tersebut ; (2) membuat atribusi yang positif (*optimism*) tentang kesuksesan dimana masa kini dan masa depan ; (3) tidak mudah menyerah dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan untuk mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan untuk mencapai tujuan (*hope*) ; dan (4) ketika dihadapkan pada permasalahan dan halangan dapat bertahan dan kembali (*resiliency*), bahkan lebih untuk mencapai kesuksesan.

Psychological capital adalah kondisi perkembangan positif seseorang dan karakteristik oleh : (1) memiliki kepercayaan diri (*self efficacy*) untuk menghadapi tugas–tugas yang menantang dan memberikan usaha yang cukup untuk sukses dalam tugas–tugas tersebut ; (2) membuat atribusi yang positif (*optimism*) tentang kesuksesan dimana masa kini dan masa depan ; (3) tidak mudah menyerah dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan untuk mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan untuk mencapai tujuan (*hope*); dan (4) ketika dihadapkan pada

permasalahan dan halangan dapat bertahan dan kembali (*resiliency*), bahkan lebih untuk mencapai kesuksesan.

Leader Member Exchange (X₂)

Leader-member exchange merupakan perbedaan tipe hubungan pertukaran yang dibangun antara pemimpin dan bawahannya sepanjang kontinum. Hubungan pertukaran yang berkualitas tinggi sering disebut dengan hubungan “*in-group*”, yang berarti bahwa anggota atau bawahan memiliki akses mudah untuk mendapatkan dukungan dari pemimpin, informasi yang mudah tentang pekerjaan, dan evaluasi kerja yang lebih tinggi. Disisi lain, bawahan atau anggota yang memiliki kualitas hubungan pertukaran yang rendah disebut sebagai hubungan “*out-group*”, hubungan yang terjalin lebih bersifat sebatas kontrak formal saja dimana mereka sebatas mengikuti aturan, kebijakan, dan prosedur dalam bekerja (Kim & Koo, 2017: 3045-3046).

Indikator *leader-member exchange* menurut Liden et al, (1997: 105) terdiri dari:

1. Afeksi
2. Loyalitas
3. Kontribusi
4. *Trust*
5. *Respect*
6. *Openness*
7. *Honesty*

Person Organization Fit (X₃)

Mahardika (2006:12) menyatakan bahwa selama ini perusahaan dalam merekrut karyawan hanya didasarkan pada pendekatan tradisional yaitu kesesuaian antara individu dengan pekerjaan yang ditawarkan (*Person-Job Fit*). Padahal kriteria seleksi karyawan tidak cukup hanya berdasar pada *Person-Job Fit*, tetapi harus dilengkapi dengan *Person-Organization Fit*, yaitu kesesuaian individu dengan karakteristik dan kultur organisasi (Bowwen et al.,1991: 35). Menurut Ozcelik dan Findikli(2014:1122), *Person Organization Fit* terkait dengan kecocokan yang dirasakan individu antara nilai yang dimilikinya dengan nilai yang dimiliki organisasi.

Kristof (1996:4) menjelaskan *Person-Organization Fit* sebagai kompatibilitas antara orang-orang dan organisasi yang terjadi ketika (a) setidaknya salah satu pihak memberikan apa yang dibutuhkan lainnya, (b) keduanya berbagi karakteristik yang sama, (c) semuanya melakukan (a) dan (b). *Person-Organization Fit* menggambarkan hubungan antara tujuan individu dan organisasi, kebutuhan individu dan sistem organisasi, serta kepribadian individu dan iklim organisasi. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *Person Organization Fit* merupakan

kecocokan yang dirasakan individu berupa kecocokan nilai, tujuan, kebutuhan, serta karakteristik yang dimiliki individu dengan nilai, tujuan, kebutuhan, dan karakteristik yang dimiliki organisasi.

Indikator *Person-Organization Fit* menurut Cable and Judge (1996: 299) adalah sebagai berikut:

- a. Kesesuaian nilai dan kepribadian antara individu dengan organisasi (*Value Congruence*)
- b. Kesesuaian nilai dan kepribadian individu dengan budaya organisasi (*Goal Congruence*)
- c. Kesesuaian antara hal yang bernilai dalam hidup individu dengan budaya organisasi. (*Employee Need Fulfillment*)
- d. Kesesuaian Karakteristik Kultur-Kepribadian (*Culture Personality Congruence*)

Analisis Hasil Penelitian

Normalitas

Normalitas univariat dan normalitas multivariat data yang digunakan dalam analisis ini dapat diuji normalitasnya, seperti yang disajikan dalam Tabel 1 dan gambar 2 berikut ini.

Tabel 1 Uji Normalitas Univariat

| Variabel | Test of Univariate Normality for Continuous Variables | | | | | |
|----------|---|---------|----------|---------|-----------------------|---------|
| | Skewness | | Kurtosis | | Skewness and Kurtosis | |
| | Z-Score | P-Value | Z-Score | P-Value | Chi-Square | P-Value |
| PC1 | 0,241 | 0,81 | -2,343 | 0,019 | 5,549 | 0,062 |
| PC2 | -0,324 | 0,746 | -3,097 | 0,002 | 9,693 | 0,008 |
| PC3 | -2,459 | 0,014 | -1,928 | 0,054 | 9,762 | 0,008 |
| PC4 | -3,347 | 0,001 | -1,409 | 0,159 | 13,185 | 0,001 |
| LMX1 | 0,778 | 0,437 | -2,063 | 0,039 | 4,862 | 0,088 |
| LMX2 | 0,494 | 0,621 | -1,851 | 0,064 | 3,671 | 0,16 |
| LMX3 | -1,558 | 0,119 | -1,78 | 0,075 | 5,594 | 0,061 |
| LMX4 | -2,178 | 0,029 | -1,229 | 0,219 | 6,253 | 0,044 |
| LMX5 | 1,311 | 0,19 | -5,006 | 0,00 | 26,78 | 0,00 |
| LMX6 | 0,068 | 0,95 | -1,99 | 0,047 | 3,965 | 0,138 |
| LMX7 | 0,691 | 0,489 | -1,837 | 0,066 | 3,853 | 0,146 |
| PO1 | -1,074 | 0,283 | -0,84 | 0,401 | 1,858 | 0,395 |
| PO2 | -0,283 | 0,777 | -1,656 | 0,098 | 2,821 | 0,244 |
| PO3 | 0,388 | 0,698 | -2,981 | 0,003 | 9,038 | 0,011 |
| PO4 | -0,597 | 0,55 | -3,015 | 0,003 | 9,447 | 0,009 |
| PK1 | 0,36 | 0,719 | -2,671 | 0,008 | 7,263 | 0,026 |
| PK2 | -0,431 | 0,666 | -2,107 | 0,035 | 4,627 | 0,099 |
| PK3 | -0,124 | 0,902 | -2,939 | 0,003 | 8,651 | 0,013 |
| PK4 | 0,894 | 0,371 | -3,207 | 0,001 | 11,083 | 0,004 |

Dalam uji normalitas di atas, data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila P-Value Skewness dan Kurtosis $> 0,05$. Normalitas univariat menunjukkan hasil pengujian normalitas untuk setiap variabel. Berdasarkan hasil *output* diatas dapat dilihat bahwa variabel yang memenuhi normalitas adalah variabel PC1, LMX1, LMX2, LMX3, LMX6, LMX7, PO1, PO2 dan PK2 karena P-Value Skewness dan Kurtosis $> 0,05$ Tetapi variabel yang memiliki masalah dengan normalitas yaitu PC2, PC3, PC4, LMX4, LMX5, PO3, PO4, PK1, PK3 dan PK4.

| | | | | | | | |
|---|---------|---------|----------|---------|---------|-----------------------|---------|
| Relative Multivariate Kurtosis = 1.087 | | | | | | | |
| Test of Multivariate Normality for Continuous Variables | | | | | | | |
| Skewness | | | Kurtosis | | | Skewness and Kurtosis | |
| Value | Z-Score | P-Value | Value | Z-Score | P-Value | Chi-Square | P-Value |
| ----- | | | | | | | |
| 50.003 | 7.425 | 0.000 | 433.626 | 7.063 | 0.000 | 105.023 | 0.000 |

Gambar 2 Uji Normalitas Multivariat

Berdasarkan hasil *output* diatas dapat dilihat bahwa normalitas multivariat tidak berdistribusi normal karena P-Value untuk *skewness* dan *kurtosis* $0,000 < 0,05$. Untuk mengatasi ketidaknormalan tersebut, peneliti menggunakan fitur *Normal Scores* pada program LISREL untuk mentransformasi data menjadi normal.

| | | | | | | | |
|---|---------|----------|---------|-----------------------|------------|---------|--|
| Test of Univariate Normality for Continuous Variables | | | | | | | |
| Skewness | | Kurtosis | | Skewness and Kurtosis | | | |
| Variable | Z-Score | P-Value | Z-Score | P-Value | Chi-Square | P-Value | |
| PC1 | -0.034 | 0.973 | -1.606 | 0.108 | 2.580 | 0.275 | |
| PC2 | 0.216 | 0.829 | -1.962 | 0.050 | 3.895 | 0.143 | |
| PC3 | -1.518 | 0.129 | -2.525 | 0.012 | 8.679 | 0.013 | |
| PC4 | -2.215 | 0.027 | -2.765 | 0.006 | 12.551 | 0.002 | |
| LMX1 | 0.446 | 0.655 | -1.566 | 0.117 | 2.652 | 0.266 | |
| LMX2 | 0.278 | 0.781 | -1.302 | 0.193 | 1.774 | 0.412 | |
| LMX3 | -0.714 | 0.475 | -1.728 | 0.084 | 3.497 | 0.174 | |
| LMX4 | -1.383 | 0.167 | -1.926 | 0.054 | 5.623 | 0.060 | |
| LMX5 | 0.670 | 0.503 | -4.196 | 0.000 | 18.059 | 0.000 | |
| LMX6 | 0.002 | 0.999 | -1.356 | 0.175 | 1.837 | 0.399 | |
| LMX7 | 0.150 | 0.881 | -1.232 | 0.218 | 1.541 | 0.463 | |
| PO1 | -0.358 | 0.720 | -0.461 | 0.644 | 0.341 | 0.843 | |
| PO2 | -0.017 | 0.987 | -1.045 | 0.296 | 1.093 | 0.579 | |
| PO3 | -0.143 | 0.886 | -1.951 | 0.051 | 3.826 | 0.148 | |
| PO4 | -0.381 | 0.703 | -2.260 | 0.024 | 5.254 | 0.072 | |
| PK1 | -0.139 | 0.889 | -1.706 | 0.088 | 2.931 | 0.231 | |
| PK2 | -0.352 | 0.725 | -1.473 | 0.141 | 2.294 | 0.318 | |
| PK3 | -0.283 | 0.777 | -2.035 | 0.042 | 4.223 | 0.121 | |
| PK4 | 0.119 | 0.905 | -2.322 | 0.020 | 5.407 | 0.067 | |

Gambar 3 Uji Normalitas Univariat Yang Telah Ditransformasi

Setelah dilakukan transformasi, untuk normalitas univariat dapat dikatakan tetap tidak normal dimana P-Value untuk skewness dan kurtosis masih ada yang $< 0,05$. Sedangkan untuk normalitas multivariat dapat dilihat pada gambar 4. sebagai berikut:

| | | | | | | | |
|---|---------|---------|----------|---------|---------|-----------------------|---------|
| Relative Multivariate Kurtosis = 1.092 | | | | | | | |
| Test of Multivariate Normality for Continuous Variables | | | | | | | |
| Skewness | | | Kurtosis | | | Skewness and Kurtosis | |
| Value | Z-Score | P-Value | Value | Z-Score | P-Value | Chi-Square | P-Value |
| ----- | | | | | | | |
| 50.563 | 7.741 | 0.000 | 435.647 | 7.327 | 0.000 | 113.604 | 0.000 |

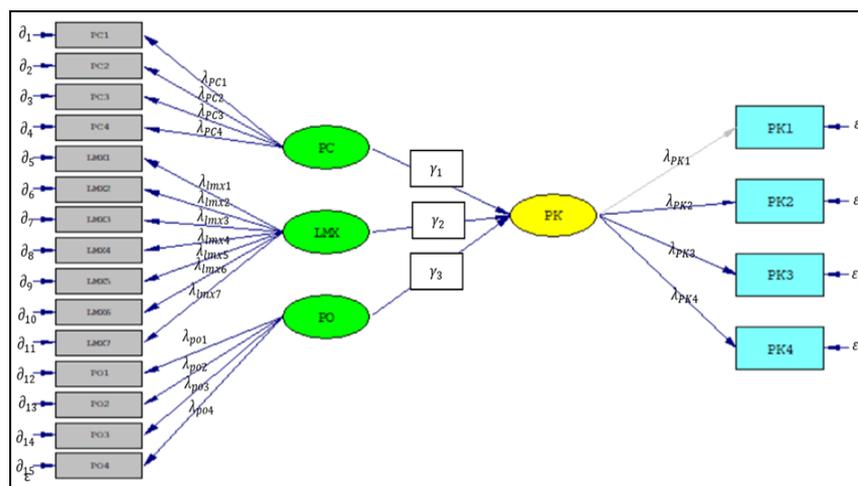
Gambar 4 Uji Normalitas Multivariat Yang Telah Ditransformasi

Begitu juga normalitas multivariat, data dapat dikatakan tetap tidak normal dimana P-Value untuk skewness dan kurtosis <0,05.

Menurut Ghazali & Fuad (2008: 250), ada dua asumsi mengenai ketidaknormalan data. Peneliti menggunakan asumsi yang ke-2 yaitu mengestimasi model dengan menggunakan metode ML, tetapi mengoreksi *standart error* dan beberapa *goodness of fit indices* akibat ketidaknormalan distribusi data.

Spesifikasi Model

Pada tahap spesifikasi model terkait pembentukan model yang merupakan pembentukan hubungan antara variabel laten yang satu dengan variabel laten lainnya dan pembentukan hubungan variabel laten dengan variabel *manifest* yang didasarkan pada teori berlaku. Penggabungan seluruh komponen SEM menjadi suatu model lengkap dari model pengukuran dan model struktural, biasa disebut *Full* dan *Hybrid Model*, Penggabungan seluruh komponen SEM digambarkan dalam diagram alur (*Path Diagram*) untuk mempermudah melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji dapat dilihat pada gambar 5.



Gambar 5 *Path Diagram Hybrid Model*

Spesifikasi model dijalankan dengan mengonversi diagram jalur ke dalam serangkaian persamaan model struktural dan persamaan model pengukuran. Model persamaan struktural adalah:

$$\eta = \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2 + \gamma_3 \xi_3 + \zeta$$

Uji Kecocokan Seluruh Model

Hasil perhitungan pengujian kecocokan keseluruhan model dapat dilihat pada Tabel 2. Uji kecocokan keseluruhan model pada penelitian ini memiliki *chi-square* sebesar 80,14. Statistik *Chi Square* mengikuti uji statistik yang berkaitan dengan persyaratan signifikan, dimana semakin kecil nilai *chi-square* maka semakin baik pula kecocokan model dengan data dan *p-value* ≤ 0,05. Ukuran

Goodness Of Fit pada model ini, *chi-square* memiliki *p-value* = $0,00247 \leq 0,05$ maka dapat dikatakan model memiliki kecocokan yang baik.

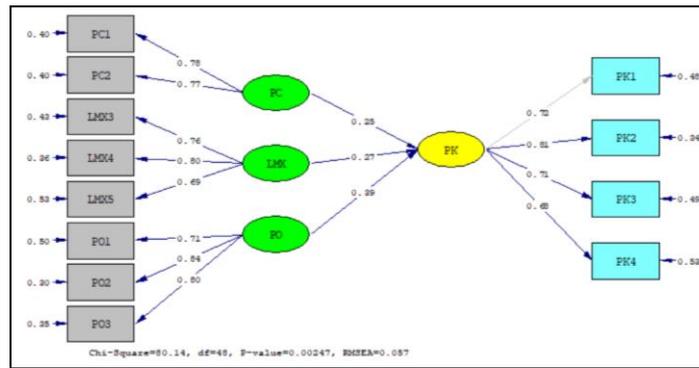
Tabel 2 Uji Kecocokan Seluruh Model

| GOF | Tingkat Kecocokan yang dapat diterima | Indeks Model | Keterangan |
|-------------------|--|---------------------------------------|-------------------|
| <i>Chi-Square</i> | Semakin kecil semakin baik ($p \text{ value} \leq 0,05$). | 80,83 ($p \text{ value} = 0,00247$) | Baik |
| NCP | Semakin kecil semakin baik | 32,14 | Baik |
| GFI | $GFI \geq 0,90$ good fit $0,80 \leq GFI \leq 0,90$ marginal fit | 0,94 | <i>Good fit</i> |
| RMSR | $RMSR \leq 0,05$ good fit | 0,031 | <i>Good fit</i> |
| RMSEA | $RMSEA \geq 0,05$ good fit | 0,057 | <i>Good Fit</i> |
| ECVI | Nilai yang kecil dan dekat dengan ECVI saturated | 0,67 | Baik |
| NNFI | $NNFI \geq 0,90$ good fit $0,80 \leq NNFI \leq 0,90$ marginal fit | 0,98 | <i>Good fit</i> |
| NFI | $NFI \geq 0,90$ good fit $0,80 \leq NFI \leq 0,90$ marginal fit | 0,97 | <i>Good fit</i> |
| AGFI | $AGFI \geq 0,90$ good fit $0,80 \leq AGFI \leq 0,90$ marginal fit | 0,91 | <i>Good fit</i> |
| RFI | $RFI \geq 0,90$ good fit $0,80 \leq RFI \leq 0,90$ marginal fit | 0,96 | <i>Good fit</i> |
| IFI | $IFI \geq 0,90$ good fit $0,80 \leq IFI \leq 0,90$ marginal fit | 0,99 | <i>Good fit</i> |
| CFI | $CFI \geq 0,90$ good fit | 0,99 | <i>Good fit</i> |
| PGFI | Nilai lebih tinggi lebih baik | 0,85 | Baik |
| AIC | mendekati nilai <i>Saturated</i> | 140,14 | <i>Good fit</i> |
| CAIC | mendekati nilai <i>Saturated</i> | 270,56 | <i>Good fit</i> |
| CN | $CFI \geq 200$ baik | 201,5 | Baik |

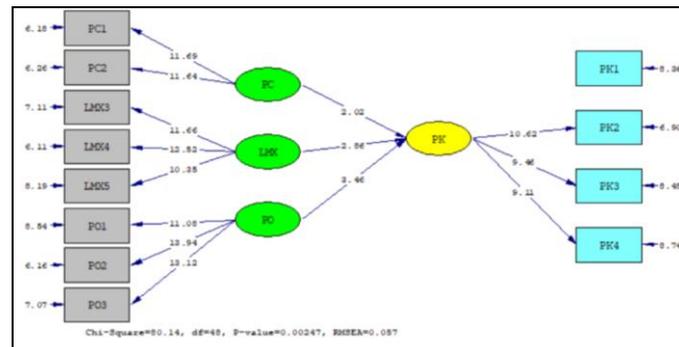
Berdasarkan Hooper et al (2008), menilai ukuran kecocokan model dengan melihat nilai *chi-square test*, RMSEA, CFI dan RMSR. Oleh karena itu, uji kecocokan menunjukkan model fit maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijadikan dasar analisis terhadap permasalahan penelitian ini.

Uji Kecocokan Model Pengukuran

Setelah kecocokan model dan data secara keseluruhan adalah baik, maka langkah selanjutnya adalah uji kecocokan model pengukuran. Evaluasi ini akan dilakukan antara sebuah variabel laten dengan beberapa indikator. Gambar 6 adalah *path diagram standartdized solution* dan gambar 7 adalah *path diagram t – value*.



Gambar 6 Path Diagram Standardized Solution



Gambar 7 Path Diagram T – Value

Pada hasil estimasi t-value terdapat variabel yang tidak memiliki lintasan yaitu hubungan PK ke PK1. Hal ini dikarenakan variabel tersebut telah ditetapkan menjadi *variance reference* yaitu berarti variabel manifes tersebut secara nyata berhubungan dengan variabel latennya.

Tabel 3 Hasil Persamaan Analisis Struktural

| Variabel Laten Eksogen | Standardized Coefficient | t-Value | Ket | R ² |
|------------------------|--------------------------|---------|------------|----------------|
| PC | 0,25 | 2,02 | Signifikan | 0,62 |
| LMX | 0,27 | 2,06 | Signifikan | |
| PO | 0,29 | 2,46 | Signifikan | |

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan struktural $PK = 0.25PC + 0.27LMX + 0.29PO$. Berdasarkan Tabel 3 mengenai persamaan struktural maka dapat dilihat nilai R² (Koefisien determinasi) untuk masing-masing persamaan hubungan.

Dari persamaan struktural dan Tabel 3 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel *Psychological capital* sebagai X1 dengan nilai parameter (γ_1) adalah 0,25 dan t-value 2,02 menunjukkan bahwa variabel *Psychological capital* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. (Hipotesis H₁ terdukung)

2. Variabel *Leader Member Exchange* sebagai X2 dengan nilai parameter (γ_2) adalah 0,27 dan t-value 2,06 menunjukkan bahwa variabel *Leader Member Exchange* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. (Hipotesis H₂ terdukung)
3. Variabel *person organization fit* sebagai X3 dengan nilai parameter (γ_3) adalah 0,29 dan t-value 2,46 menunjukkan bahwa variabel *person organization fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. (Hipotesis H₃ terdukung)

Adapun nilai R² berfungsi untuk menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Jadi dapat disimpulkan 62% variasi dari variabel perilaku kerja inovatif (Y) dapat dipengaruhi oleh *Psychological capital* (X1), *Leader Member Exchange* (X2) dan *person organization fit* (X3). Nilai R² berfungsi untuk menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Jadi dapat disimpulkan 62% variasi dari variabel perilaku kerja inovatif (Y) dapat dipengaruhi oleh *Psychological capital* (X1), *Leader Member Exchange* (X2) dan *person organization fit* (X3) dan 38% variasi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian ini:

1. *Psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif di Universitas. Hal ini menunjukkan bahwa *hope* (harapan) dan *optimisme* (keyakinan) dipandang sebagai suatu upaya untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif yang diterapkan di Universitas.
2. *Leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif di Universitas. Hal ini menunjukkan bahwa *honesty*, *trust* dan *contribution* dipandang sebagai suatu upaya untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif yang diterapkan di Universitas.
3. *Person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif di Universitas. Hal ini menunjukkan bahwa *value congruence*, *goal congruence* dan *employee need fulfillment* dipandang sebagai suatu upaya untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif yang diterapkan di Universitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Sri Rizki, and Nury Ariani Wulansari. "Pengaruh person organization fit terhadap perilaku kerja inovatif melalui pemberdayaan psikologis sebagai mediasi pada karyawan KSPPS di Semarang." *Management Analysis Journal* 6.2 (2017): 223-232.
- Anggara, Sahya. "Metode Penelitian Administrasi." (2015).

- Bruce-Smith, Rebecca. *Workload, Leader-member Exchange Relationships and Outcomes of Burnout: The Experiences of Serving English Police Constables*. Diss. King's College London, 2022.
- Chandra, Dennis. "Pengaruh person-organization fit terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada PT Paragon Spesial Metal Surabaya." *Agora* 6.1 (2018).
- Janssen, Onne. "Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour." *Journal of Occupational and organizational psychology* 73.3 (2000): 287-302.
- Kamin, Kamsiah, and Che Su Mustaffa. "Pengurusan Institusi Penjara: Peranan dan Implikasi Komunikasi Pegawai-Subordinat." *Sains Humanika* 3.1 (2014).
- Khasan, Muhammad Marzuki. "PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN SIKAP KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI." (2018).
- Laksono, Raharjo Fajar. "Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Industri Kreatif." (2018).
- Mahmudah, Heny. "Pengaruh Strategi Operasional Terhadap Volume Penjualan Pada Cv. Akbar." *Jurnal Ekbis* 16.2 (2016): 6-Halaman.
- Mulang, Hastuti. "Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention." *Golden Ratio of Human Resource Management* 2.2 (2022): 86-97.
- Nurbayani, ETTY. "Manajemen Mutu Perguruan Tinggi Islam (Studi Sistem Penjaminan Mutu Internal di Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) IAIN Samarinda." (2017).
- Prawiyogi, Anggy Giri, and Fanny Irawan Afero. "PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP KEPUASAN BERWIRUSAHA PADA PELAKU UMKM JALITRI DI DESA JOMIN BARAT." *PROSIDING KONFERENSI NASIONAL PENELITIAN DAN PENGABDIAN UNIVERSITAS BUANA PERJUANGAN KARAWANG* 3.1 (2023): 1364-1368.
- Puspitasari, Andita, Setyo Adjie, and Siti Chamidah. "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun." *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 1.1 (2020).
- Sena, Afen. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Profesi Terhadap Perilaku Inovatif Instruktur Penerbang pada Sekolah Pembentukan Penerbang Sipil di Indonesia*. Diss. UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA, 2020.
- Wahyudi, Sugeng. "Person-organization fit, knowledge sharing behaviour, and innovative work behaviour: A selfdetermination perspective." *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. 4.4 (2019).