

Pembentukan Perilaku Inovatif Dosen Vokasi di Jawa Timur

Nilawati Fiernaningsih⁽¹⁾, Pudji Herijanto⁽²⁾, Tatiana Kristianingsih⁽³⁾

Politeknik Negeri Malang
Jalan Soekarno Hatta No 9, Malang, Indonesia

Email: ¹nilafh@polinema.ac.id, ²pudji.herijanto@polinema.ac.id,
³tatiana@polinema.ac.id

Tersedia Online di

<http://www.jurnal.unublitar.ac.id/index.php/briliant>

Sejarah Artikel

Diterima pada 28 April 2022
Disetujui pada 25 Juli 2022
Dipublikasikan pada 20 Agustus 2022
Hal. 643-652

Kata Kunci:

Perilaku Kerja Inovatif; Dukungan Organisasi; Kompetensi; Dosen Vokasi

DOI:

<http://dx.doi.org/10.28926/briliant.v7i3.1002>

Abstrak: Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki beberapa fungsi, salah satunya adalah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Salah satu aspek yang perlu dikembangkan adalah kompetensi. Kompetensi dalam hal ini berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memadai, yang cukup untuk memenuhi kebutuhan, seperti kinerja yang tepat dari suatu pekerjaan. Salah satu perilaku karyawan yang belum dikembangkan dan ditingkatkan adalah perilaku inovasi dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan Model Pembentukan Perilaku Inovatif Dosen Perguruan Tinggi Negeri vokasi di Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode survei literature. Studi pengembangan model pembentukan perilaku inovatif dosen vokasi ini dilakukan dalam empat tahap. Tahapan dalam penelitian ini adalah Studi pustaka, pengembangan model, desain model, terakhir implementasi pengembangan instrumen. Model ini menggambarkan konstruk dan proposisi yang digunakan sebagai dasar untuk membangun model konseptual. Penelitian ini akan meningkatkan pemahaman

tentang bagaimana pola perilaku inovasi terbentuk, khususnya di kalangan dosen di perguruan tinggi negeri vokasi di Jawa Timur.

PENDAHULUAN

Blau, (1964) mengembangkan *Social Exchange Theory (SET)* yang menggabungkan tingkah laku sosial dasar manusia dengan struktur masyarakat yang lebih luas, yaitu antara individu dengan kelompok, dan kelompok satu dengan kelompok yang lain. SET dapat melandasi hubungan antar pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan, dimana mereka saling tukar menukar untuk saling melengkapi. Pola ini dapat diterapkan untuk praktek Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

MSDM memiliki dua fungsi yang bertujuan untuk membentuk kinerja karyawan yang efektif, yaitu pelatihan & pengembangan dan pemeliharaan SDM. Sasaran program pelatihan & pengembangan adalah kompetensi SDM, yang salah satu unsurnya adalah attitude yang memadai untuk memenuhi kebutuhan berkinerja yang efektif (Man et al., 2002). Kemudian fungsi pemeliharaan karyawan bertujuan antara lain untuk mempertahankan atau meningkatkan kondisi mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif (Haryanto, 2012). Jadi ke dua fungsi tersebut memiliki obyek yang sama, yaitu perilaku untuk membangun kinerja yang efektif dan produktif. Perilaku karyawan yang mempengaruhi kinerja

karyawan adalah Perilaku Inovasi dalam bekerja (Groselj, 2020). Melihat peran yang penting tersebut maka perlu dikaji pola Perilaku Inovasi dalam Bekerja tersebut sehingga dapat dimanfaatkan untuk memenuhi perilaku karyawan baru untuk bisa berkinerja secara produktif. Selain itu juga dapat dimanfaatkan untuk menjaga perilaku kerja karyawan lama untuk tetap berkinerja produktif.

Innovative work behavior (IWB) merupakan konstruksi multidimensi yang mencakup semua perilaku di mana karyawan berkontribusi pada proses inovatif (Saeed et al., 2019). Mengacu pada SET konstruksi tersebut dapat dibangun melalui sesuatu yang diberikan oleh pimpinan dan atau organisasi kepada karyawan. Kemudian perilaku karyawan akan muncul sebagai penerus atas apa yang diberikan oleh atasan dan atau organisasi. Selanjutnya perilaku ini akan berpengaruh terhadap IWB yang kemudian menjadikan karyawan berkinerja secara produktif.

Pimpinan memberikan kepemimpinannya kepada karyawan sesuai dengan gayanya. Gaya kepemimpinan inilah yang akan mempengaruhi perilaku karyawan. Seperti disampaikan (Fuller & Marler, 2009; Harwiki, 2016) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Buil et al., (2019) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian kepemimpinan transglobal juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Pujiono et al., 2020).

Terdapat sejumlah perilaku yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Work Engagement* memiliki pengaruh langsung terhadap *Employee Performance* (Buil et al., 2019). Kemudian dimungkinkan adanya pengaruh *Work Engagement* terhadap *Employee Performance* melalui *Innovative Work Behavior*. Hal ini dikarenakan *Work Engagement* berpengaruh langsung terhadap *Innovative Work Behavior* (Afsar et al., 2020). Selanjutnya *Innovative Work Behavior* berpengaruh langsung terhadap *Employee Performance* (Groselj et.al., 2020) (Afsar et al., 2020).

Proactive Personality juga memiliki peran yang signifikan terhadap *Employee Performance* (Chen & Wei, 2020). *Proactive Personality* juga berpengaruh langsung terhadap *Innovative Work Behavior* (Akgunduz et al., 2020; Su & Zhang, 2020). Dengan demikian *Proactive Personality* memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap *Innovative Work Behavior*.

Secara melembaga pimpinan juga harus mengambil kebijakan yang mengarah pada pembentukan dan atau pengembangan perilaku. Salah satunya diwujudkan dalam bentuk *Organizational Support*. *Organizational Support* akan mendorong karyawan untuk membalas dengan *Work Engagement* yang positif (Buil et al., 2019). Jadi *Organizational Support* akan membentuk *Employee Performance* melalui *Work Engagement* dan *Innovative Work Behavior*. Selain itu *Organizational Support* akan membentuk *Employee Performance* melalui *Proactive Personality* dan *Innovative Work Behavior*.

Proactive Personality dalam kajian-kajian terdahulu lebih diperankan sebagai variabel mediasi pembentuk perilaku. Dalam penelitian ini diperankan sebagai langsung dipengaruhi dan mempengaruhi variabel lain. Hal tersebut dikarenakan untuk mengatasi lingkungan yang berubah dan tetap kompetitif, organisasi perlu mengadopsi perilaku proaktif yang berorientasi pada perubahan (Fuller & Marler, 2009). Dengan demikian perilaku ini dapat dibentuk dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk membentuk *Employee Performance* yang produktif. Hal ini dapat dikatakan sebagai kebaruan dalam penelitian ini, baik

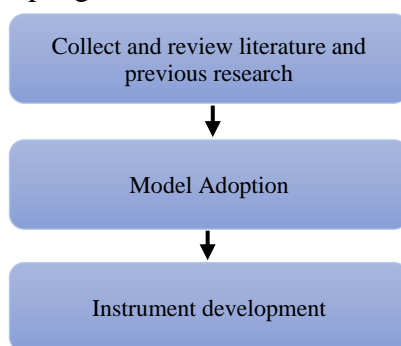
dalam hubungannya dengan *Transglobal Leadership* maupun dengan *Organizational Support*.

Pendidikan tinggi adalah salah satu institusi publik yang mengalami perubahan yang dinamis dan cepat (Tjahjadi et al., 2019). Globalisasi menciptakan lingkungan pendidikan tinggi yang sangat kompetitif (Musselin, 2018) jadi setiap pendidikan tinggi merekonstruksi sistem pendidikan tingginya agar bisa bersaing dalam persaingan global (Peters, 2019). Hal ini tentunya berlaku juga untuk Pendidikan Tinggi Vokasi, termasuk Pendidikan Tinggi Vokasi di Jawa Timur. Oleh karenanya kehadiran pimpinan dengan *Transglobal Leadership* sangat diperlukan di lingkungan Pendidikan Tinggi Vokasi.

Sejak tahun 2020 BAN PT merubah borang akreditasi yang sebelumnya 7 standar menjadi 9 standar, di mana Standar 9 berisi tentang Luaran dan Capaian: Hasil Pendidikan, Hasil Penelitian, dan Hasil PkM. Dengan demikian dosen dengan tugasnya melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi dituntut untuk memiliki luaran yang terukur. Apalagi pada tahun 2022 ini, Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi, melalui Panduan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat untuk Pendidikan Tinggi Vokasi Tahun 2021, menegaskan bahwa luaran penelitian vokasi minimal adalah berupa dokumen feasibility study produk atau jasa, yang dibutuhkan oleh masyarakat. Dengan demikian dosen Pendidikan Tinggi Vokasi dituntut untuk memiliki kinerja yang produktif. Kondisi ini harus mendapatkan *Organizational Support* dari masing-masing Pendidikan Tinggi Vokasinya. Berdasarkan uraian permasalahan dan research gap yang ada maka kajian konseptual ini bertujuan untuk mengembangkan model penelitian untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya dengan pendekatan *Social Exchange Theory (SET)*.

METODE

Penelitian ini dikembangkan dalam tiga tahap (Gambar 1). Pertama, mengumpulkan kemudian meninjau literatur dan penelitian sebelumnya. Kemudian dianalisis dan diadopsi untuk dirumuskan menjadi model penelitian. Ketiga, pengembangan instrumen. Pada tahap ini dijelaskan masing-masing variabel, termasuk menyusun item-item pengukuran.



Gambar 1. Metode Penelitian

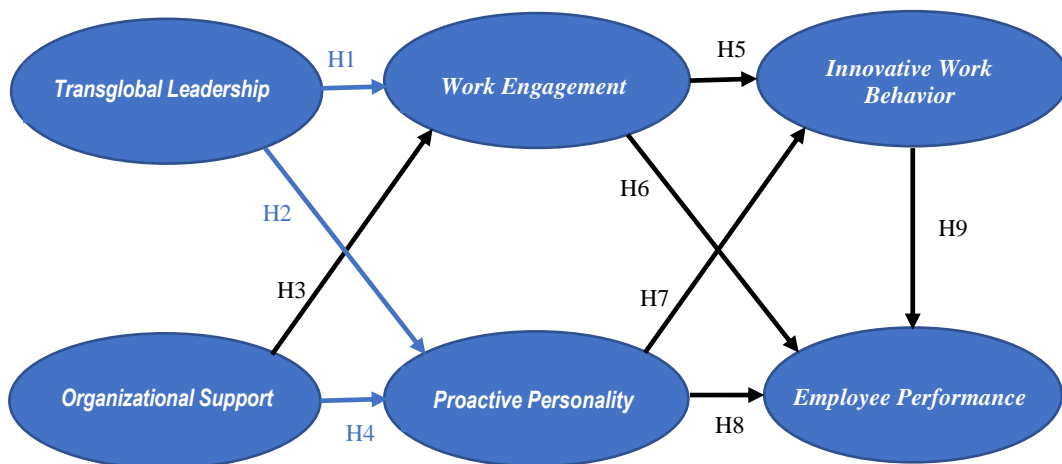
HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori Dasar yang digunakan penelitian ini adalah teori pertukaran sosial (SET) yang disampaikan oleh Blau pada tahun 1986. Bahwa SET merupakan

sebuah teori yang menjelaskan tentang bagaimana individu karyawan saling melengkapi. Teori pertukaran sosial dikembangkan berdasarkan tiga asumsi (Haryanto, 2012), yaitu: (1) perilaku sosial merupakan suatu rangkaian pertukaran; (2) para individu selalu berusaha memaksimalkan imbalan dan meminimalkan biaya yang harus dikeluarkan; dan (3) ketika individu menerima imbalan dari pihak lain, mereka mempunyai kewajiban untuk membalasnya atau mengembalikannya.

MSDM menitikberatkan pada pengaturan dan penyesuaian kerja orang-orang yang terlibat dalam kegiatan sebuah organisasi, bahwa karyawan yang ada dalam suatu organisasi adalah manusia. MSDM memiliki beberapa fungsi, salah satunya pelatihan dan pengembangan SDM. Salah satu aspek yang perlu dikembangkan adalah kompetensi. Menurut (Man et al., 2002) kompetensi merupakan *knowledge* yang memadai, *skill*, dan *attitude*, yang memadai untuk memenuhi kebutuhan, seperti kinerja yang efektif dari suatu pekerjaan. Selain fungsi di atas terdapat fungsi pemeliharaan karyawan. Pemeliharaan karyawan bertujuan untuk mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi/perusahaan (Haryanto, 2012). Dalam ke dua fungsi tersebut salah satu aspek yang sama-sama menjadi obyek adalah perilaku, yaitu perilaku untuk membangun kinerja yang efektif dan produktif. Mengacu pada (Afsar et al., 2020; Groselj et al., 2020) perilaku karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Perilaku Inovasi dalam Bekerja.

Berdasarkan *penjelasan* di atas maka model konseptual penelitian dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Dari model di atas dapat dikembangkan lagi menjadi 7 variabel. Adapun variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Transglobal Leadership

Teori perilaku kepemimpinan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas kerja tim (Kinicki, 2005). Kepemimpinan transglobal adalah gaya kepemimpinan yang

mempengaruhi berbagai negara dan budaya (Sharkey, Nazneen Razi, Robert Cooke, 2012) (Sharkey, et al., 2012). Berdasarkan kecerdasan kepemimpinan, Sharkey et al. (2012) mendefinisikan enam jenis kecerdasan kepemimpinan transglobal yaitu (1) Kecerdasan kognitif, (2) Kecerdasan moral, (3) Kecerdasan emosional, (4) Kecerdasan budaya, (5) Intelijen bisnis, (6) Intelijen global.

Tabel 1. Indikator dan Item Transglobal Leadership

Indikator	Item
1. Kecerdasan kognitif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan mempunyai kecerdasan kognitif yang digunakan untuk memecahkan masalah 2. Pimpinan mempunyai kemampuan Manajerial dalam lingkup pendidikan
2. Kecerdasan moral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan memiliki tanggungjawab penuh dalam menjalankan institusi 2. Pimpinan selalu terbuka dan bersedia menerima pendapat orang lain selama dapat mewujudkan visi dan misi institusi 3. Pimpinan selalu berupaya memberikan informasi dan pengetahuan yang dimiliki kepada bawahan menggunakan berbagai media 4. Pimpinan mempunyai kesesuaian antara kata dan tindakan
3. Kecerdasan emosional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam pengambilan keputusan, pimpinan selalu tegas dan cekatan 2. Pimpinan selalu menjaga keadaan emosinya pada saat rapat dalam pengambilan kebijakan 3. Pimpinan mempunyai pemahaman manajerial 4. Pimpinan memiliki pengaruh yang besar dalam menjalankan Rencana strategis yang telah ditetapkan institusi
4. Kecerdasan budaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan memiliki kesediaan dalam mempelajari system manajerial sesuai dengan <i>local wisdom</i> dan secara global 2. Pimpinan berani mengambil resiko dalam upaya mengembangkan institusi 3. Pimpinan akademik di institusi kami saling menghormati dengan pimpinan yang lain 4. Pimpinan selalu menerapkan keterbukaan dan transparansi dalam mengembangkan institusi
5. Intelijen bisnis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan memiliki kemampuan strategis dalam menjalankan tugas di institusi terkait pendidikan 2. Pimpinan memiliki pemahaman tentang organisasi dan semua pemangku kepentingan dalam institusinya 3. Pimpinan memiliki pemahaman tentang deskripsi pekerjaan yang sedang dijalankan saat ini 4. Pimpinan memiliki metode evaluasi kinerja institusi yang selalu diterapkan setiap periode
6. Intelijen global	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan selalu mempunyai solusi apabila ada masalah yang sedang dialami oleh institusi 2. Pimpinan bekerjasama dengan institusi dan organisasi lain untuk mengembangkan institusi

b. Organizational Support

Organizational Support Theory (OST) mengacu pada persepsi karyawan tentang organisasi mereka menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka (Kurtessis et al., 2017). Seberapa besar organisasi telah menghargai kontribusi karyawan serta kepedulian organisasi terhadap kebutuhan para karyawan Chiang & Hsieh (2012).

Tabel 2. Indikator dan Item Organizational Support

Indikator	Item
1. <i>work treatment</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan bangga dengan pencapaian yang sudah saya lakukan terutama dalam penelitian dan pengajaran 2. Pimpinan menunjukkan perhatian (mengapresiasi) terhadap hasil kinerja yang saya lakukan.
2. <i>leadership care</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Institusi sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai saya selama melaksanakan tridharma perguruan tinggi 2. Institusi bersedia membantu saya jika sedang membutuhkan bantuan khusus (misalkan dana penelitian, publikasi jurnal internasional bereputasi) 3. Institusi menghargai kontribusi saya untuk kesejahteraan organisasi.
3. <i>corporate care</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Institusi bangga dengan pencapaian saya selama ini di tempat kerja 2. Institusi peduli dengan kepuasan umum saya dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi di tempat kerja. 3. Institusi sangat peduli dengan kesejahteraan saya.

c. *Proactive Personality*

Untuk mengatasi lingkungan yang berubah dan tetap kompetitif, organisasi perlu mengadopsi perilaku proaktif yang berorientasi pada perubahan (Fuller & Marler, 2009). Individu yang rendah dalam kepribadian proaktif tetap pasif dan menyesuaikan diri dengan keadaan situasi (Bergeron et al., 2013). Menurut Budiadnyana et al., (2021) Dosen diperbolehkan untuk membuat kebijakan dalam situasi yang berbeda dan mengandalkan kemampuannya dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Kepribadian Proaktif dosen merupakan bertindak aktif dan kreatif dalam mengambil inisiatif dengan memanfaatkan peluang sehingga terwujud inovasi dalam mendesain karyanya (Sari & Najmudin, 2021).

Tabel 3. Indikator dan Item Proactive Personality

Variabel	Item
<i>Proactive Personality</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai dosen, saya mencoba membuat perubahan yang konstruktif terkait pendidikan 2. Sebagai dosen, saya aktif menyelesaikan konflik yang sedang dihadapi terkait pendidikan. 3. Sebagai dosen, saya membantu siapa pun yang bermasalah di tempat kerja terutama dalam tridharma perguruan tinggi. 4. Sebagai dosen, saya melakukan yang terbaik untuk mengubah masalah menjadi peluang. 5. Sebagai dosen, saya melakukan cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu terurutan dalam pembelajaran. 6. Sebagai dosen, saya suka mengatasi masalah secara langsung terkait pengajaran yang sedang dilakukan. 7. Sebagai dosen, saya mencoba yang terbaik untuk menemukan peluang yang baik sebelum orang lain melakukannya.

d. *Work Engagement*

Work engagement atau keterlibatan kerja telah menerima peningkatan minat penelitian dalam beberapa dekade terakhir dan tetap menjadi topik yang sangat relevan dan kontemporer (Karatepe, 2013). Keterlibatan kerja memainkan peran mediasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pekerjaan. Penelitian

yang ada menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan karyawan (Bass, 1985; Macey & Schneider, 2008).

Tabel 4. Indikator dan Item *Work Engagement*

Indikator	Item
Semangat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai dosen, saya merasa penuh dengan energy dan semangat pada saat di tempat kerja 2. Sebagai dosen, saya bersemangat ingin pergi bekerja di pagi hari 3. Sebagai dosen, saya merasa bersemangat saat melakukan tridharma perguruan tinggi
Dedikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai dosen, saya bangga dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini 2. Sebagai dosen, saya antusias dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi 3. Sebagai dosen, adalah pekerjaan yang sangat menginspirasi saya
Penyerapan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai dosen, saya terbawa suasana ketika melaksanakan tridharma perguruan tinggi 2. Sebagai dosen, saya merasa senang ketika bekerja dengan intens 3. Sebagai dosen, saya terlalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan

e. *Innovative Work Behaviour*

Menurut (Messmann & Mulder, 2014) IWB pendidik sebagai kinerja inovasi berupa pengamatan luas, elisitasi dan adaptasi ide, pengembangan tindakan yang strategis, penilaian dengan refleksi dan evaluasi, dan penyesuaian inovasi. Perilaku pendidik terbentuk karena adanya pengetahuan yang sudah dipelajari (Pal & Patra, 2021). Peran penting seorang dosen dalam memastikan inovasi perguruan tinggi dan kemampuannya untuk berinovasi berpotensi dalam berkontribusi pada keberhasilan hubungan belajar. Oleh karena itu, perilaku inovatif lebih ditekankan bagi dosen daripada penyedia layanan lainnya dan dianggap sebagai jantung layanan inovatif di perguruan tinggi. Hal ini menurut (Sari & Najmudin, 2021) Perilaku Kerja Inovatif Dosen merupakan perilaku yang mencari teknik dan proses serta menciptakan dan menghasilkan ide atau pemikiran baru untuk diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 5. Indikator dan Item *Innovative Work Behaviour*

Indikator	Item
<i>Idea generation</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai dosen, saya selalu menciptakan ide-ide baru untuk masalah terkini yang terkait pendidikan 2. Sebagai dosen, saya selalu mencari metode, teknik, atau instrumen kerja baru terkait pendidikan 3. Sebagai dosen, saya menghasilkan solusi orisinal terkait masalah pendidikan
<i>Idea Promotion</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai dosen, saya meminta dukungan dari rekan sejawat untuk merealisasikan ide inovatif yang saya dimiliki 2. Sebagai dosen, saya meminta persetujuan kepada pimpinan institusi untuk dapat merealisasikan ide inovatif saya 3. Sebagai dosen, saya membuat rekan sejawat merasa antusias dan tertarik untuk turut merealisasikan ide inovatif yang saya dimiliki
<i>Idea Realization</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai dosen, saya mentransformasikan ide inovatif kedalam pembuatan program yang bermanfaat 2. Sebagai dosen, saya mentransformasikan ide inovatif kedalam proses kerja yang sistematis

Indikator	Item
	3. Sebagai dosen, saya mengevaluasi kegunaan dari program yang telah dibuat tersebut untuk kedepannya dilakukan perbaikan

f. *Employee Performance*

Sebagian besar teori tentang prestasi kerja berasal dari teori psikologi, yaitu perilaku profesional individu atau kemampuan individu untuk memenuhi tujuan pekerjaannya (produktivitas). (Wibowo, 2013) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan indikator untuk membuat perbandingan antara hasil pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang individu dalam jangka waktu atau periode tertentu. Menurut (Sulastri et al., 2020) pada perguruan tinggi gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Indikator dan Item *Employee Performance*

Variabel	Item
<i>Employee Performance</i>	1. Sebagai dosen, saya selalu menyelesaikan tugas yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan
	2. Sebagai dosen, saya sudah memenuhi semua persyaratan kinerja pekerjaan yang ada
	3. Sebagai dosen, saya selalu memenuhi semua tanggungjawab yang diminta sesuai pekerjaan
	4. Sebagai dosen, saya tidak pernah mengabaikan aspek pekerjaan yang harus dilakukan
	5. Sebagai dosen, saya selalu melakukan tugas penting dalam pekerjaan

KESIMPULAN

Penelitian ini merupakan penelitian konseptual yang mengembangkan model penelitian untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya. Melalui pendekatan *Social Exchange Theory (SET)*, diperoleh model penelitian *Innovative work behavior*, khususnya pada dosen vokasi. Sejauh ini, peneliti belum menemukan penelitian sebelumnya yang mengkaji *transglobal leadership* terhadap *work engagement*, pengaruh *transglobal leadership* terhadap *proactive personality*, dan pengaruh *organisational support* terhadap *proactive personality*. Model penelitian yang diajukan ditujukan untuk meneliti dosen Perguruan Tinggi Negeri Vokasi. Kedepannya, instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat dikembangkan lebih luas dan digunakan pada penelitian selanjutnya.

SARAN

Dari studi konseptual ini dapat ditindaklanjuti dengan penelitian yang akan datang. Instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat ditambahkan dengan variabel.

DAFTAR RUJUKAN

- 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>
- Akgunduz, Y., Adan Gök, Ö., & Alkan, C. (2020). The effects of rewards and proactive personality on turnover intentions and meaning of work in hotel

- businesses. *Tourism and Hospitality Research*, 20(2), 170–183. <https://doi.org/10.1177/1467358419841097>
- Bass. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectation*. Academic Press, New York.
- Bergeron, D. M., Schroeder, T. D., & Martinez, H. A. (2013). *Proactive Personality at Work: Seeing More to Do and Doing More?* 2009. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9298-5>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, J. Wiley.
- Budiadnyana, G. N., Nuryanti, Y., Johan, M., Napitupulu, B. B. J., & Jumiran. (2021). Rahasia Membangun Perilaku Inovatif Dosen: Dari Kepercayaan Interpersonal hingga Berbagi Pengetahuan. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, 5(1), 327–348. <https://ummaspul.e-journal.id/maspuljr/article/view/1215>
- 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>
- Chen, X., & Wei, S. (2020). The impact of social media use for communication and social exchange relationship on employee performance. *Journal of Knowledge Management*, 24(6), 1289–1314. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2019-0167>
- Fuller, B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 329–345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.008>
- 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>
- Harwiki, W. (2016). The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 283–290. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.04.032>
- Haryanto, S. (2012). *Spektrum Teori Sosial*. Yogyakarta: Arruz Media.
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 132–140. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.05.003>
- Kinicki, K. dan. (2005). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). *Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory*. 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(3), 3–30. <https://doi.org/10.1139/t79-060>
- Man, T. W. ., Lau, T., & Chan, K. . (2002). The competitiveness of small and

- medium enterprises. *Journal of Business Venturing*, 17(2), 123–142. [https://doi.org/10.1016/s0883-9026\(00\)00058-6](https://doi.org/10.1016/s0883-9026(00)00058-6)
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2014). Exploring the role of target specificity in the facilitation of vocational teachers' innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 80–101. <https://doi.org/10.1111/joop.12035>
- Musselin, C. (2018). New forms of competition in higher education. *Socio-Economic Review*, 16(3), 657–683. <https://doi.org/10.1093/SER/MWY033>
- 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>
- Peters, M. A. (2019). Global university rankings: Metrics, performance, governance. *Educational Philosophy and Theory*, 51(1), 5–13. <https://doi.org/10.1080/00131857.2017.1381472>
- Pujiono, B., Setiawan, M., Sumiati, & Wijayanti, R. (2020). The effect of transglobal leadership and organizational culture on job performance - Inter-employee trust as Moderating Variable. *International Journal of Public Leadership*, 16(3), 319–335. <https://doi.org/10.1108/ijpl-11-2019-0071>
- Saeed, B. Bin, Afsar, B., Cheema, S., & Javed, F. (2019). Leader-member exchange and innovative work behavior: The role of creative process engagement, core self-evaluation, and domain knowledge. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 105–124. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2017-0158>
- Sari, A. P., & Najmudin, N. (2021). Perceptions of Proactive Personality and Innovative Work Behavior During the Covid-19 Pandemic. *Journal of Contemporary Business*, 24(5), 162–170. https://www.researchgate.net/profile/Anggri-Sari/publication/355367686_PERCEPTIONS_OF_PROACTIVE_PERSONALITY_AND_INNOVATIVE_WORK_BEHAVIOR_DURING_THE_COVID-19_PANDEMIC/links/616ced9cb90c5126625fe144/
- Sharkey, Nazneen Razi, Robert Cooke, P. B. (2012). *Winning with Transglobal Leadership: How to Find and Develop Top Global Talent to Build World-Class Organizations*.
- Su, F., & Zhang, J. (2020). Proactive personality and innovative behavior: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality*, 48(3). <https://doi.org/10.2224/SBP.8622>
- Sulastri, S., Gistituati, N., Neviyarni, N., & Aimon, H. (2020). *The Effect of Female's Administrative Leadership on Employee Performance in Higher Education*. 400(Icream 2019), 232–235. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200130.173>
- Tjahjadi, B., Soewarno, N., Astri, E., & Hariyati, H. (2019). Does intellectual capital matter in performance management system-organizational performance relationship? Experience of higher education institutions in Indonesia. *Journal of Intellectual Capital*, 20(4), 533–554. <https://doi.org/10.1108/JIC-12-2018-0209>
- Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.