



Esensi Modal Psikologis Dosen: Rahasia Kreativitas dan Inovasi di Era Education 4.0

Suroso^{1*}, Riyanto², Dewiana Novitasari³, Ipang Sasono⁴, Masduki Asbari⁵

^{1,2,4,5}STMIK Insan Pembangunan, Indonesia

³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan, Indonesia

*Corresponding Author. E-mail: 1jemhrd@gmail.com

Receive: 12/02/2021

Accepted: 28/02/2021

Published: 28/03/2021

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh modal psikologis dan kreativitas individu terhadap perilaku inovasi individu pada dosen wanita di salah satu perguruan tinggi swasta di Tangerang. Dalam penelitian ini, kreativitas individu merupakan variabel mediasi. Data dikumpulkan dari 89 kuesioner yang dikembalikan dari sampel yang diambil secara random sampling. Data dianalisis menggunakan metode SEM dengan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap kreativitas individu, modal psikologis dan kreativitas individu berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovasi individu, kreativitas individu memediasi hubungan antara modal psikologis dan perilaku inovasi individu. Kreativitas individu berfungsi sebagai mediator parsial. Penelitian baru ini mengusulkan suatu model untuk mengelola perilaku inovasi individu pada dosen perempuan pada unit analisis perguruan tinggi swasta di Tangerang melalui pengembangan modal psikologis dengan kreativitas individu sebagai mediator. Penelitian ini dapat membuka jalan untuk meningkatkan kesiapan dosen dalam menghadapi era education 4.0.

Kata Kunci: Kreativitas individu, modal psikologis, perilaku inovasi individu.

1. Pendahuluan

Inovasi adalah tujuan yang diinginkan oleh setiap organisasi perguruan tinggi modern yang sukses. Sebagian besar perguruan tinggi menyadari perlunya bersikap proaktif dalam upaya "menemukan" atau menjadi inovatif. Tak terkecuali organisasi perguruan tinggi swasta. Meskipun terdapat banyak literatur tentang perilaku inovatif secara umum, namun masih sangat sedikit penelitian yang telah dilakukan pada unit analisis dosen wanita pada organisasi perguruan tinggi swasta (Asbari, Pramono, et al., 2020; Sutardi et al., 2020; Yuwono, Novitasari, et al., 2020; Yuwono, Wiyono, et al., 2020). Oleh karena itu, diperlukan lebih banyak penelitian tentang faktor-faktor potensial

yang terkait dengan perilaku inovatif dari perspektif dosen wanita dalam penelitian di perguruan tinggi swasta (Asbari & Novitasari, 2020a; Hutagalung, Asbari, et al., 2020; Maesaroh et al., 2020; Novitasari & Asbari, 2020b; Sutardi et al., 2020). Namun penting untuk diketahui, meskipun kreativitas digunakan identik dengan inovasi, dalam studi ini konsep kreativitas dipisahkan dari konsep perilaku inovatif.

Untuk alasan di atas, studi ini memiliki tiga tujuan. Pertama, tujuan dan kontribusi keseluruhan adalah untuk mempelajari perilaku inovatif dari perspektif dosen wanita dengan menggunakan organisasi perguruan tinggi swasta. Kedua, menurut literature perilaku inovatif dipengaruhi oleh karakteristik pribadi (Kim & Park, 2015). Studi ini membahas dua karakteristik pribadi, yakni kreativitas dosen

dan modal psikologis. Menurut Yu et al. (2019) hanya beberapa penelitian yang mencoba untuk menemukan dampak modal psikologis pada kreativitas dosen dalam konteks tempat kerja. Secara khusus, studi ini memeriksa apakah dan bagaimana pengaruh modal psikologis dikaitkan dengan kreativitas individu pada dosen perempuan dan perilaku inovatifnya. Dengan berfokus pada tiga konstruksi ini, studi berkontribusi pada domain penelitian kinerja inovasi dosen wanita di perguruan tinggi swasta yang masih relative sangat sedikit. Laporan penelitian ini disusun sebagai berikut. Pertama, model konseptual dijelaskan secara singkat. Kedua, konten dan hubungan antar konsep dibahas. Ketiga, metode, analisis statistik dan hasil tes hipotesis empiris disajikan. Bagian terakhir memuat kesimpulan keseluruhan dari penelitian ini. Makalah ini diakhiri dengan diskusi tentang temuan dan rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut.

1.1. Perilaku Inovatif Individu

Menurut Fuglsang, inovasi adalah fenomena yang sulit untuk didefinisikan dan dipelajari, dan tidak ada konsensus tentang bagaimana mendefinisikan inovasi (Fuglsang, 2010). Salah satu definisi paling awal dari inovasi adalah definisi Schumpeter (Schumpeter, 2008). Schumpeter menyebut inovasi sebagai 'kombinasi baru' layanan, proses kerja, produk dan pasar (Fritsch, 2017; Schumpeter, 2008). Dalam literatur, inovasi dapat mengacu pada sebuah produk atau layanan baru, proses produksi baru, atau struktur atau sistem administrasi baru (Hult et al., 2004). Definisi yang beragam dari inovasi ini menunjukkan berbagai potensi perbedaan antara berbagai jenis inovasi. Sederhananya, inovasi dapat terwujud di mana saja dalam sebuah organisasi. Namun, studi ini membatasi fokusnya pada inovasi yang relevan dengan individu dosen wanita. Jenis inovasi yang dievaluasi dalam penelitian ini adalah perilaku inovatif individu dalam perguruan tinggi swasta. Perilaku inovatif individu menyangkut implementasi inovasi yang berpotensi bermanfaat bagi kinerja pegawai (Asbari et

al., 2019; Asbari, Wijayanti, et al., 2020; Basuki et al., 2020; Fikri et al., 2020; Hutagalung, Sopa, et al., 2020; Novitasari, Yuwono, et al., 2020; Nugroho et al., 2021; Purwanto et al., 2021; Sopa et al., 2020; Waruwu et al., 2020).

Perilaku inovatif individu berkaitan dengan perilaku dosen dan kemampuan mereka untuk mengadopsi dan menggunakan ide-ide baru dan berguna di lingkungan kerja mereka (Agistiawati et al., 2020; Hutagalung, Sopa, et al., 2020; Novitasari, Kumoro, et al., 2020; Novitasari, Yuwono, et al., 2020; Suprpti et al., 2020a). Dengan demikian, perilaku inovatif individu melakukan sesuatu yang baru yang mewakili perubahan perilaku atau diskontinuitas relatif terhadap pola perilaku organisasi biasa di masa lalu. Akibatnya, domain perilaku inovatif individu terkait dengan praktik dosen sehari-hari. Inovasi semacam itu secara implisit merupakan fungsi pembelajaran dan penciptaan pengetahuan, yang diintegrasikan ke dalam praktik kerja sehari-hari (Asbari, 2020; Asbari et al., 2021a; Asbari & Novitasari, 2021a; Novitasari, Yuwono, et al., 2020). Selain itu, tidak ada fokus eksplisit pada waktu implementasi. Inovasi dapat diimplementasikan baik sebagai perubahan satu kali (misalnya untuk improvement kondisional pada situasi tertentu) atau lebih permanen (misalnya prosedur baru yang diperluas untuk semua proses produksi) (Asbari et al., 2021b). Inovasi dalam situasi satu waktu dapat dianalogikan dengan istilah literatur sebagai *ad hoc innovation* (Gallouj & Weinstein, 1997). Mirip dengan inovasi *ad hoc*, perilaku inovatif individu mungkin menyertakan beberapa inovasi sementara. Namun, konsep perilaku inovatif individu bisa dimasukkan beberapa elemen yang dapat diulang dalam situasi baru, untuk diimplementasikan dan digeneralisasikan secara lebih permanen (Toivonen et al., 2007). Konsekuensinya, konsep perilaku inovatif individu dalam penelitian ini terbuka untuk berbagai perubahan yang relevan dengan kinerja dosen (Asbari, Purwanto, et al., 2020; Novitasari, Asbari, et al., 2020). Dengan demikian, perilaku inovatif individu merangkul dan mencerminkan sebuah

bentuk spesifik dari aktivitas yang berorientasi perubahan (Battistelli et al., 2013), yang secara eksplisit ditunjukkan pada dosen dalam implementasi ide-ide baru dan berguna dalam sebuah peran kerja.

1.2. Kreativitas Individu

Seperti yang ditunjukkan pada model konseptual pada Gambar 1, kreativitas individu adalah salah satu dari dua karakteristik pribadi yang disebutkan untuk berdampak pada perilaku inovatif individu. Kreativitas individu sebagai karakteristik pribadi mencerminkan gagasan bahwa kreativitas itu heterogen dan didistribusikan ke seluruh individu dalam organisasi. Kreativitas itu fleksibel dan dinamis dan bervariasi dari satu dosen ke dosen lainnya. Oleh karena itu, kreativitas individu merupakan sumber daya atau kemampuan individu untuk berkreasi (Agistiawati et al., 2020; Asbari & Novitasari, 2020a; Maesaroh et al., 2020; Novitasari, Kumoro, et al., 2020; Novitasari, Sasono, et al., 2020; Novitasari, Yuwono, et al., 2020; Sudiyono, Goestjahjanti, Asbari, Fayzhall, et al., 2020; Yuwono, Wiyono, et al., 2020). Berdasarkan hal tersebut, dan khusus untuk penelitian ini, kreativitas individu diartikan sebagai usaha individu dosen dalam memproduksi hal-hal baru, ide berguna atau solusi masalah (Amabile et al., 2005). Kreativitas individu mengacu pada proses pembuatan ide atau pemecahan masalah dan ide atau solusi yang sebenarnya (Amabile et al., 2005). Kreativitas terkadang digunakan secara sinonim dengan inovasi. Namun, dalam studi ini, penulis memisahkan konsep kreativitas individu dari perilaku inovatif individu. Shalley et al. (2004) mendukung perbedaan ini, dengan menyatakan bahwa “penting untuk membedakan kreativitas dari inovasi”. Kreasi mengacu pada pengembangan kebaruan, ide-ide yang berpotensi berguna. Meskipun dosen mungkin berbagi ide ini dengan orang lain, hanya jika ide tersebut berhasil diterapkan di tingkat organisasi atau unit barulah ide tersebut dianggap sebagai inovasi (Shalley et al., 2004). Seperti yang disarankan oleh definisi di atas, kreativitas individu mengacu pada produksi dan

pengembangan ide-ide yang berpotensi berguna dan baru. akibatnya, kreativitas individu menggambarkan proses dan pemikiran kognitif individu (mengacu pada pemikiran kreatif) dan potensi kegiatan terkait seperti (1) mendefinisikan masalah yang akan dipecahkan, (2) mengumpulkan informasi, (3) menghasilkan ide dan (4) mengevaluasi ide (Mumford et al., 1991). Berbeda dengan kreativitas individu, konsep perilaku inovatif individu berkaitan dengan perilaku, yang secara khusus mengacu pada implementasi perilaku ide-ide kreatif. Akibatnya, ada perbedaan alami antara kreativitas individu dan perilaku inovatif individu, meskipun kedua konsep tersebut terkait erat atau saling berhubungan.

Kreativitas paling sering digambarkan sebagai kebutuhan 'memasukkan' untuk inovasi. Slåtten & Mehmetoglu (2015) menekankan pentingnya kreativitas, mencirikannya sebagai “sumber utama” perilaku inovatif. Gilmartin (1999) mengilustrasikan pentingnya kreativitas dengan mendeskripsikannya sebagai “bahan bakar inovasi”. Hal tersebut karena “landasan ide inovasi adalah kreativitas” demikian yang disebutkan oleh Van de Ven (1986). Penelitian sebelumnya telah menemukan hubungan positif antara kreativitas dan inovasi di tingkat individu (Slåtten & Mehmetoglu, 2015). Sejalan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini mencari hubungan positif antara kreativitas individu dan perilaku inovatif individu. Oleh karena itu hipotesis pertama studi ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1: Kreativitas individu berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif.

1.3. Modal psikologis

Modal psikologis pada Gambar 1 adalah karakteristik pribadi kedua yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif individu. Konstruksi modal psikologis diambil dari konsep psikologi positif, dan perhatian “siapa kamu” sebagai pribadi (Luthans et al., 2007a). Lebih tepatnya, modal psikologis berfokus pada aspek positif dan kekuatan individu dan melabeli mereka secara kolektif sebagai sumber psikologis positif untuk

proses inovatif (Luthans et al., 2007b). Luthans et al. (2007b) mendeskripsikan modal psikologis sebagai konstruk yang mencakup empat sumber daya psikologis positif tingkat pertama: (i) harapan, (ii) *self-efficacy*, (iii) ketahanan (resiliensi) dan (iv) optimism (Luthans et al., 2007b). Dimensi harapan dalam modal psikologis adalah suatu keadaan motivasi yang menggambarkan sejauh mana seseorang dapat maju ketika menghadapi rintangan. *Self-efficacy* adalah kepercayaan individu pada seseorang, berupa “kemampuan untuk melakukan tugas dengan sukses”. Ketahanan (resiliensi) mengacu pada kemampuan untuk mengelola kemunduran, mengejar tujuan, dan mencapai hasil yang baik. Optimisme adalah penilaian positif terhadap masa depan (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Penelitian sebelumnya telah menghubungkan modal psikologis individu dengan kinerja terkait pekerjaan, termasuk perilaku inovatif individu. Misalnya, Slåtten et al. (2019) menemukan bahwa modal psikologis di antara dosen berhubungan secara positif dengan perilaku inovatif. Dalam studi lain, ditemukan hubungan positif antara modal psikologis dan kinerja inovatif yang dinilai supervisor di antara dosen yang dipekerjakan di berbagai bidang (Abbas & Raja, 2015). Sejalan dengan sebagian besar penelitian sebelumnya, modal psikologis diharapkan dalam konstruk seperti itu “menyediakan gudang sumber daya psikologis yang diperlukan yang membantu secara efektif ide-ide yang berhubungan dengan pekerjaan inovatif” (Abbas & Raja, 2015). Berdasarkan hal tersebut, maka diajukan hipotesis kedua penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis 2: Modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif.

Meskipun modal psikologis telah disarankan memiliki dampak langsung pada perilaku inovatif individu, namun juga masuk akal untuk mengasumsikan bahwa modal psikologis memiliki dampak langsung tambahan pada kreativitas individu. Penelitian sebelumnya telah mengungkapkan bahwa kreativitas individu terkait dengan faktor pribadi (Slåtten et al.,

2019). Dalam studi ini, modal psikologis dosen mencerminkan faktor-faktor individu dosen tersebut. Secara khusus, modal psikologis diharapkan tidak terbatas pada dampak positifnya pada individu, tetapi juga memicu individu lain untuk lebih kreativitas. Penting untuk diingat bahwa kreativitas individu dalam pembahasan sebelumnya dijelaskan dalam istilah seperti “sumber utama” (Slåtten & Mehmetoglu, 2015) dan “fondasi inovasi” (Van de Ven, 1986). Secara sederhana bisa dikatakan bahwa, tanpa pemikiran kreatif, tidak akan ada perilaku inovatif yang akan terjadi. Gilmartin (1999) mendukung asumsi ini, dengan menyatakan, “kreativitas adalah blok bangunan dasar dari penemuan dan inovasi”.

Masing-masing dari empat sumber modal psikologis adalah pemberi potensial dan membantu meningkatkan kreativitas individu. Berpikir kreatif bukanlah solusi cepat, tetapi dapat melibatkan kerja kognitif dan mental yang ekstensif dan intensif. Masuk akal untuk mengasumsikan bahwa kerja mental kreativitas individu memerlukan beberapa bentuk proses pembelajaran setidaknya empat langkah. *Pertama*, seseorang harus sadar akan masalah atau tantangan yang perlu diselesaikan. *Kedua*, seseorang harus tertarik dan termotivasi untuk mengeksplorasi sifat masalahnya ('apa masalah sebenarnya yang harus diselesaikan di sini?'). *Ketiga*, mengidentifikasi solusi potensial. Pada bagian ini, mungkin ada beberapa dan terkadang bahkan solusi yang nampak saling bertolak belakang, masing-masing dengan hambatan khusus. *Keempat*, di antara daftar solusi alternatif, seseorang akhirnya harus mengevaluasi dan mengidentifikasi solusi yang paling tepat dan praktis. Berdasarkan empat langkah proses kreativitas individu tersebut, mudah untuk membayangkan bahwa kreativitas individu adalah proses mental/kognitif yang relatif menuntut yang dapat membuat frustrasi, memakan waktu dan stres. Namun, sumber daya modal psikologis seseorang dapat meningkatkan kreativitas dirinya. Modal psikologis adalah sumber daya inti untuk mencapai kreativitas individu karena diwakili suatu penilaian positif atas keadaan dan kemungkinan untuk

sukses berdasarkan usaha yang termotivasi dan penuh ketekunan (Luthans et al., 2007a).

Penelitian sebelumnya telah mengungkapkan bahwa empat sumber atau “bahan” modal psikologis, baik secara individu maupun kolektif, dikaitkan dengan kreativitas individu (Rego et al., 2012). Misalnya, penelitian sebelumnya telah mengaitkan sumber harapan modal psikologis dengan keinginan seseorang untuk melakukan eksplorasi kreatif (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Penelitian tersebut secara eksplisit menyatakan bahwa dosen yang penuh harapan akan “cenderung kreatif” (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Demikian pula, dalam hal optimisme Rego et al. (2012) menemukan bahwa orang yang optimis cenderung lebih kreatif daripada rekan mereka yang kurang optimis. Penelitian tentang dua sumber modal psikologis lainnya, *self-efficacy* dan resiliensi, juga menemukan bahwa keduanya berhubungan secara positif dengan aspek kreativitas (Cohler, 1987; Tierney & Farmer, 2002). Jadi, kesimpulannya, empat sumber modal psikologis semuanya berpotensi terkait dengan kreativitas individu. Berdasarkan penelitian sebelumnya diharapkan bahwa keempat dimensi modal psikologis akan berhubungan secara positif dengan kreativitas individu dosen wanita. Asumsi tentang hubungan ini dapat diringkas dalam hipotesis ketiga penelitian ini, yakni sebagai berikut:

Hipotesis 3: Modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap kreativitas individu.

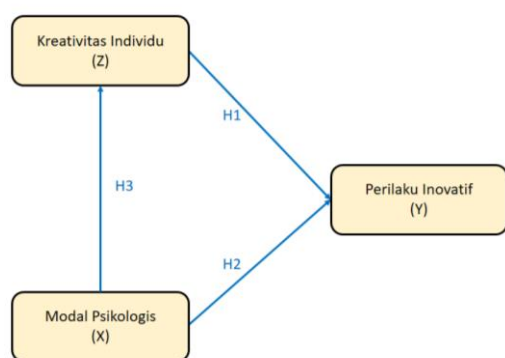
Hipotesis 2 dan hipotesis 3 di atas menyatakan bahwa modal psikologis berdampak langsung pada perilaku inovatif dosen dan kreativitas individu. Namun, seperti yang ditunjukkan pada model penelitian, juga diharapkan bahwa hubungan antara modal psikologis dan perilaku inovatif individu dimediasi oleh kreativitas individu. Asumsi ini merupakan alternatif ketiga di mana modal psikologis dapat dihubungkan ke perilaku inovatif individu. Argumen utama untuk rute dampak ketiga ini adalah dalam peran inti yang tampaknya dimiliki kreativitas individu dalam perilaku inovatif individu. Sebagaimana yang

ditekankan di atas, kreativitas individu dalam literatur digambarkan sebagai “sumber utama” (Slåtten & Mehmetoglu, 2015) dan “fondasi inovasi” (Van de Ven, 1986). Hal ini menyiratkan bahwa dari perspektif individu dosen, kreativitas individu adalah prasyarat yang diperlukan untuk perilaku inovatif individu. Berdasarkan peran inti kreativitas individu ini, peningkatan kreativitas individu dosen karena adanya modal psikologis mereka, dapat mendorong dosen untuk bereksperimen dan menerapkan ide-ide kreatif, jika mereka melihat manfaat bagi pekerjaan mereka. Akibatnya, kreativitas individu diharapkan menjadi penengah antara modal psikologis dan perilaku inovatif individu. Oleh karena itu, hipotesis keempat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 4: Modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif melalui kreativitas individu sebagai mediator.

1.4. Kerangka Konsep Penelitian

Menurut Sekaran & Bougie (2003) kerangka teoritis merupakan fondasi di mana seluruh proyek penelitian didasarkan. Dari kerangka teoritis bisa disusun hipotesis yang dapat diuji untuk mengetahui apakah teori yang dirumuskan valid atau tidak. Lalu kemudian selanjutnya akan dapat diukur dengan analisis statistik yang tepat. Mengacu pada teori dan penelitian terdahulu terdapat hubungan antara variable-variabel berikut: modal psikologis yang mengacu pada parameter penelitian Luthans & Youssef-Morgan (2017), kreativitas individu mengacu pada parameter penelitian George & Zhou (2001) dan perilaku inovatif mengacu pada parameter penelitian Janssen (2000) dan Scott & Bruce (1994). Untuk itu, penulis membangun model penelitian sebagai mana disebut pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

2. Metode

2.1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dilakukan pengumpulan data dengan mengedarkan angket kepada seluruh dosen perempuan pada lima perguruan tinggi swasta di Tangerang. Instrumen yang digunakan untuk mengukur modal psikologis diadaptasi dari Luthans & Youssef-Morgan (2017) dengan menggunakan 4 items (X1-X4). Modal psikologis didefinisikan sebagai keadaan perkembangan psikologis positif seseorang yang ditandai dengan efikasi diri, optimisme, harapan dan ketahanan (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Variabel modal psikologis ini dijelaskan dalam empat buah items, yakni: (X1) Saya merasa yakin bahwa saya dapat menetapkan tujuan untuk diri saya sendiri di area kerja saya; (X2) Saya optimis tentang masa depan saya di organisasi ini; (X3) Ketika dihadapkan pada tantangan dalam pekerjaan saya, saya dapat menemukan solusi alternatif untuk itu; (X4) Saya dapat menemukan cara alternatif untuk mencapai tujuan saya.

Instrumen kreativitas individu diadaptasi dari George & Zhou (2001) dengan menggunakan 2 items (Z1-Z2). Kreativitas individu didefinisikan sebagai memunculkan/memproduksi ide-ide baru, ide-ide berguna, atau solusi masalah dari masing-masing dosen. Ide ini mencakup proses pembuatan ide dan ide actual (George & Zhou, 2001). Variabel kreativitas individu ini dijelaskan dalam dua buah items, yakni: (Z1) Saya menyumbangkan ide-ide

kreatif untuk memecahkan tantangan dalam pekerjaan saya; (Z2) Saya menyumbangkan ide-ide kreatif untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya.

Instrumen perilaku inovatif diadaptasi dari Janssen (2000) dan Scott & Bruce (1994) dengan menggunakan 5 items (Y1-Y5). Perilaku inovatif (individu) didefinisikan sebagai Perilaku dosen dan kemampuannya untuk mengadopsi dan menggunakan ide-ide baru dan berguna dalam pekerjaan mereka (Janssen, 2000; Scott & Bruce, 1994). Variabel perilaku inovatif individu ini dijelaskan dalam lima buah items, yakni (Y1) Saya menciptakan ide-ide baru untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan saya; (Y2) Saya mencari metode atau teknik kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaan saya; (Y3) Saya menyelidiki dan menemukan cara untuk menerapkan ide-ide saya; (Y4) Saya mempromosikan ide-ide saya agar orang lain dapat menggunakannya dalam pekerjaan mereka; (Y5) Saya mencoba ide-ide baru dalam pekerjaan saya.

Model penelitian bias dilihat sebagaimana pada Gambar 1. Angket didesain tertutup kecuali untuk pertanyaan/ Pernyataan mengenai identitas responden yang berupa angket semi terbuka. Tiap item pertanyaan/ pernyataan tertutup diberikan lima opsi jawaban, yaitu: sangat setuju (SS) skor 5, setuju (S) skor 4, netral (N) skor 3, tidak setuju (TS) skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) skor 1. Metode untuk mengolah data adalah dengan PLS dan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.0 sebagai *tool*nya.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen wanita dari lima perguruan tinggi swasta di Tangerang yang jumlahnya 116 orang. Kuesioner disebarkan dengan teknik *simple random sampling*. Hasil kuesioner yang kembali sebanyak valid adalah 89 sampel. Jadi jumlah sampel adalah 76.7% dari jumlah populasi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Deskripsi Sampel

Total ada 89 dosen wanita yang berpartisipasi. Mereka memiliki kelompok

umur yang berbeda-beda, berkisar antara di bawah usia 29 tahun (24.7%), 30-49 tahun (57.3%), dan lebih dari usia 50 tahun (18.0%). Status kepegawaian mereka beragam, dimana 38.2% di antaranya adalah dosen tetap, 61.8% di sisanya masih dosen kontrak. Lama kerja mereka juga beragam, 33.7% di antaranya di bawah 5 tahun, 53.9% sudah bekerja antara 5-10 tahun, dan 12.4% sisanya telah bekerja lebih dari 10 tahun. Pendidikan tertinggi responden adalah mayoritas setingkat Sarjana S2 (75.3%), kemudian S3 yakni 24.7%.

Table 1. Deskripsi Sampel

| | Kriteria | Jml. | % |
|--------------------------|-------------------|------|--------|
| Usia | < 29 thn. | 22 | 24.7 % |
| | 30 - 49 thn. | 51 | 57.3 % |
| | > 50 thn. | 16 | 18.0 % |
| Masa kerja sebagai dosen | < 5 thn. | 30 | 33.7 % |
| | 5-10 thn. | 48 | 53.9 % |
| | > 10 thn. | 11 | 12.4 % |
| Ijazah tertinggi | S3 | 3 | 24.7 % |
| | S2 | 65 | 75.3 % |
| Status Kepegawaian | Dosen tetap | 34 | 38.2 % |
| | Dosen tidak tetap | 55 | 61.8 % |
| | | | |
| | | | |

Sumber: Data Diolah (2021)

3.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator Penelitian

Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan. Sementara untuk menguji reliabilitas konstruk digunakan *nilai cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas diskriminan dan uji reliabilitas.

3.3. Pengujian Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstraknya. Pada sebagian besar referensi, bobot faktor sebesar 0.7 atau lebih dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten (Chin, 1998; Ghazali, 2014; Hair et al., 2010). Pada penelitian ini batas minimal besarnya *loading factor* yang diterima adalah 0.7, dan dengan syarat nilai AVE setiap konstruk > 0.5 (Ghozali, 2014). Setelah melalui pengolahan SmartPLS 3.0, seluruh indikator telah memiliki nilai *loading factor* di atas 0.7 dan nilai AVE di atas 0.5. Model fit atau valid dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2. Jadi dengan demikian, validitas konvergen dari model penelitian ini sudah memenuhi syarat. Nilai loadings, cronbach's alpha, composite reliability dan AVE setiap konstruk selengkapya dapat dilihat Tabel 2.

3.4. Pengujian Validitas Deskriminan

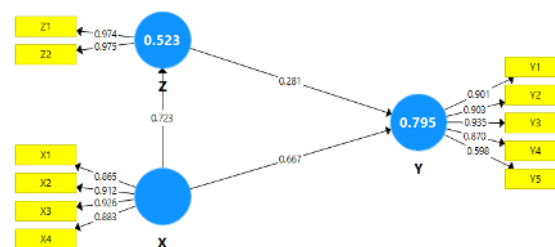
Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel laten lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (nilai di bawah diagonal) (Ghozali, 2014). Hasil pengujian *discriminant validity* adalah dengan menggunakan nilai kuadrat AVE, yakni dengan melihat Fornell-Larcker Criterion Value diperoleh sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3. Hasil uji validitas deskriminan pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai akar kuadrat AVE di atas nilai korelasi dengan konstruk laten lainnya (melalui kriteria Fornell-Larcker). Demikian juga nilai cross-loading seluruh item dari suatu indikator lebih besar dari item indikator lainnya sebagaimana disebut pada Tabel 4, sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas deskriminan (Fornell & Larcker, 1981).

Selanjutnya dilakukan evaluasi collinearity untuk mengetahui ada tidaknya masalah collinearity pada model. Untuk menemukan collinearity tersebut, diperlukan statistik collinearity VIF dari setiap konstruk. Jika VIF lebih dari 5, maka model memiliki collinearity (Hair et al., 2014). Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4, semua skor VIF kurang dari 5, yakni hasil dari model struktural collinearity mengungkapkan nilai VIF di bawah 2. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian ini tidak ada masalah multikolinearitas.

3.5. Pengujian Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0.7 (Ghozali,

2014). Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.7 (> 0.7). Kesimpulannya, seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang dipersyaratkan.



Gambar 2. Model Penelitian Valid
 Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2021)

Tabel 2. Items Loadings, Cronbach's Alpha, Composite Reliability, and Average Variance Extracted (AVE)

| Variables | Items | Loadings | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | AVE |
|--------------------------|-------|----------|------------------|-----------------------|-------|
| Modal Psikologis (X) | X1 | 0.865 | 0.919 | 0.943 | 0.804 |
| | X2 | 0.912 | | | |
| | X3 | 0.926 | | | |
| | X4 | 0.883 | | | |
| Kreativitas Individu (Z) | Z1 | 0.974 | 0.947 | 0.974 | 0.949 |
| | Z2 | 0.975 | | | |
| Perilaku Inovatif (Y) | Y1 | 0.901 | 0.900 | 0.927 | 0.723 |
| | Y2 | 0.903 | | | |
| | Y3 | 0.935 | | | |
| | Y4 | 0.870 | | | |
| | Y5 | 0.598 | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2021)

Tabel 3. Discriminant Validity

| Variables | X | Y | Z |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Modal Psikologis (X) | 0.897 | | |
| Perilaku Inovatif (Y) | 0.870 | 0.850 | |
| Kreativitas Individu (Z) | 0.723 | 0.763 | 0.974 |

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2021)

Tabel 4. Collinearity Statistkreativitas individu s (VIF)

| Variables | X | Y | Z |
|--------------------------|---|-------|-------|
| Modal Psikologis (X) | | 2.095 | 1.000 |
| Perilaku Inovatif (Y) | | | |
| Kreativitas Individu (Z) | | 2.095 | |

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2021)

Tabel 5. Nilai R Square

| Variables | R Square | R Square Adjusted |
|--------------------------|----------|-------------------|
| Perilaku Inovatif (Y) | 0.795 | 0.791 |
| Kreativitas Individu (Z) | 0.523 | 0.517 |

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2021)

Tabel 6. Hypotheses Testing

| Hypotheses | Relationship | Beta | SE | T Statistics | P-Values | Decision |
|------------|--------------|-------|-------|--------------|----------|----------|
| H1 | Z -> Y | 0.281 | 0.118 | 2.371 | 0.018 | Didukung |
| H2 | X -> Y | 0.667 | 0.106 | 6.313 | 0.000 | Didukung |
| H3 | X -> Z | 0.723 | 0.075 | 9.685 | 0.000 | Didukung |
| H4 | X -> Z -> Y | 0.203 | 0.096 | 2.110 | 0.000 | Didukung |

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2021)

3.6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam PLS disebut juga sebagai uji inner model. Uji ini meliputi uji signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengukuran besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Untuk mengetahui pengaruh modal psikologis terhadap perilaku inovatif individu dosen wanita melalui kreativitas individu sebagai variable mediasi dibutuhkan uji pengaruh langsung dan tidak langsung. Uji pengaruh dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik dalam model analisis *partial least squared* (PLS) dengan menggunakan bantuan *software* SmartPLS 3.0. Dengan teknik *bootstrapping*, diperoleh nilai *R Square* dan nilai uji signifikansi sebagaimana Tabel 5 dan Tabel 6.

Berdasarkan Tabel 5 di atas, nilai *R Square* kreativitas individu (Z) sebesar 0.523 yang berarti bahwa variable kreativitas individu (Z) mampu dijelaskan oleh variabel modal psikologis (X) sebesar 52.3%, sedangkan

sisanya sebesar 47.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Bisa diartikan bahwa substansi pengaruh dalam model hubungan ini sangat kuat (Chin, 1998). Sementara itu, nilai *R Square* perilaku inovatif (Y) sebesar 0.795 yang berarti bahwa variabel perilaku inovatif (Y) mampu dijelaskan oleh variabel modal psikologis (X) dan kreativitas individu (Z) sebesar 79.5%, sedangkan sisanya sebesar 20.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Artinya bahwa substansi pengaruh dalam model hubungan pada model penelitian ini sangat kuat (Chin, 1998). Sedangkan Tabel 6 menampilkan *t-statistics* dan *p-values* yang menunjukkan pengaruh antar variable penelitian yang telah disebutkan.

3.7. Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: pertama, kreativitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku

inovatif. Hal ini terbukti dengan nilai *t-statistics* 2.371 lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-values* sebesar 0.018 lebih kecil dari 0.05. Kesimpulannya hipotesis **H1 diterima**. Kedua, modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Terbukti dengan nilai *t-statistics* 6.313 lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-values* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Kesimpulannya hipotesis **H2 diterima**. Ketiga, modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas. Hal ini terbukti dengan nilai *t-statistics* 9.685 lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-values* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Kesimpulannya hipotesis **H3 diterima**. Keempat, modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif melalui kreativitas individu. Hal ini terbukti dengan nilai *t-statistics* 2.110 lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-values* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Kesimpulannya hipotesis **H4 diterima**.

Studi ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan penerapan aplikasi tentang dasar-dasar inovasi dalam organisasi perguruan tinggi. Kontribusi dapat diringkas dalam tiga bagian. *Pertama*, berbeda dengan kebanyakan penelitian sebelumnya pada tingkat inovasi organisasi, penelitian ini berfokus pada inovasi dari perspektif individu dosen, khususnya dosen wanita. Dengan demikian, hasil studi ini memperdalam dan memperluas wawasan literature tentang pemahaman dan praktik inovasi pada dosen wanita di perguruan tinggi swasta. Karena sejatinya, di banyak institusi khususnya di perguruan tinggi, mayoritas dosennya adalah berjenis kelamin wanita. Oleh karena itu, kreativitas dosen wanita ini merupakan sumber daya utama inovasi perguruan tinggi. *Kedua*, penelitian sebelumnya terbatas pada manifestasi perilaku inovasi atau yang disebut penelitian ini sebagai perilaku inovatif individu. Meskipun perilaku inovatif individu merupakan aspek yang menarik, penelitian ini memperluas penelitian sebelumnya karena meningkatkan pengetahuan kita tentang faktor-faktor yang berdampak pada dosen, yakni proses kognitif yang terkait dengan perilaku inovatif individu. Dengan memasukkan konsep kreativitas individu, penelitian ini menawarkan wawasan tentang

hubungan antara premis dasar kreativitas individu dan perilaku inovatif individu dosen.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya, perilaku inovatif individu dalam penelitian ini didefinisikan sebagai "implementasi ide-ide baru dan berguna dalam peran kerja" (Battistelli et al., 2013). Sebagaimana disebutkan di atas, perilaku inovatif individu mencakup berbagai manifestasi perilaku "kebaruan" dalam bekerja. Secara khusus, "kebaruan" berkisar dari inovasi inkremental (minor) di satu sisi, hingga inovasi radikal (besar) di sisi lain. Demikian pula, aspeknya disebut sebagai "di dalam" peran kerja dalam definisi perilaku inovatif individu mencakup berbagai macam "waktu dan tempat" dimana "kebaruan" atau inovasi terjadi. Secara khusus, istilah "di dalam" peran kerja dapat mencakup inovasi oleh dosen garis depan (misalnya menemukan cara baru untuk mengelola kelas) serta 'dalam' pekerjaan di belakang panggung (misalnya rutinitas administratif baru atau proses kerja internal). Dengan demikian, definisi perilaku inovatif individu dalam penelitian ini menyentuh salah satu definisi paling awal dari inovasi, yang disediakan oleh Schumpeter (2008), yang menggambarkan inovasi dalam arti luas sebagai implementasi dari kombinasi layanan baru, proses di tempat kerja, hubungan dengan orang tua siswa dan masyarakat secara umum. Dengan memasukkan modal psikologis, studi ini juga memberikan wawasan baru tentang bagaimana faktor pribadi, secara individu dan kolektif, dapat mempengaruhi kreativitas individu dan perilaku inovatif dosen.

4. Kesimpulan

Studi ini memberikan kontribusi bagi pemahaman dan praktik inovasi dalam organisasi perguruan tinggi swasta dari perspektif individu dosen wanita. Secara khusus, studi ini mengungkapkan asosiasi multifaset antara modal psikologis, kreativitas individu, dan perilaku inovatif dosen wanita di perguruan tinggi swasta di Tangerang. Telah terbukti bahwa (i) variabel kreativitas individu berpengaruh positif dan

signifikan terhadap perilaku inovatif, (ii) modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas individu, (iii) modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, (iv) modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif melalui kreativitas individu dosen di perguruan tinggi swasta di Tangerang.

Mengingat studi ini fokus pada model relationship antara modal psikologis, kreativitas dan perilaku inovasi, untuk penelitian di masa depan, penulis merekomendasikan untuk mengakomodasi lebih banyak prediktor perilaku inovatif individu lainnya, semisal kepemimpinan, *readiness for change*, factor lingkungan, organizational citizenship behavior, dan lain-lain. Penelitian berikutnya juga dapat mencoba untuk memperbaiki kekurangan studi ini dengan memasukkan lebih banyak variabel kontrol (misalnya, rasio perbedaan anggota dalam jenis kelamin, rasio perbedaan usia anggota, dan seterusnya), mensurvei lebih banyak anggota tim di berbagai industri dan budaya yang berbeda.

Daftar Rujukan

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 32(2), 128–138.
- Agistiawati, E., Asbari, M., Basuki, S., Yuwono, T., & Chidir, G. (2020). Exploring the Impact of Knowledge Sharing and Organizational Culture on Teacher Innovation Capability. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 62–77. <http://www.ijmsjournal.org/volume3-issue3.html>
- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 367–403.
- Asbari, M. (2020). Is Transformational Leadership Suitable for Future Organizational Needs? *International Journal of Sociology, Policy and Law (Ijosp)*, 1(01), 51–55.
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2020a). Pengaruh Aktivitas Berbagi Pengetahuan dan Mediasi Budaya terhadap Kemampuan Inovasi Guru. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(1), 324–334. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jmsp/article/view/15253>
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2020b). The Role of Readiness for Change on Part-Timer Employee Performance: Analysis of Transformational Leadership Practice in Convection Industry. *Journal of Communication Education (JOCE)*, 14(02).
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2021a). Pengaruh Aktivitas Berbagi Pengetahuan dan Mediasi Budaya terhadap Kemampuan Inovasi Guru. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 324–334.
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2021b). Pengaruh Authentic Leadership terhadap Mentalitas Siap Berubah dan Kinerja Pegawai Paruh Waktu. *Business Management Journal*, 17(1), 73–88. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30813/bmj>
- Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Sihite, O. B., Alamsyah, V. U., Imelda, D., Setiawan, S. T., & Agus Purwanto. (2020). Studi Fenomenologi Work-Family Conflict Dalam Kehidupan Guru Honorer Wanita. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, 4(1), 180–201. <https://doi.org/https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.347>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021a). From Leadership to Innovation: Managing Employee Creativity. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 143–154.
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021b). From Leadership to Innovation: Managing Employee Creativity. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 143–154. <https://doi.org/https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.287>
- Asbari, M., Purwanto, A., Fayzhall, M., Winanti, Purnamasari, D., & Firdaus, R. A. (2020). Hard skills or soft skills: Which are more

- important for Indonesian teachers innovation. *Test Engineering and Management*, 83(2836), 2836–2854. <http://www.testmagzine.biz/index.php/testmagzine/article/view/4087>
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Prasetya, A. B. (2020). Elitical And Antidemocratic Transformational Leadership Critics: Is It Still Relevant? (A Literature Study). *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 1(1), 12–16.
- Asbari, M., Wijayanti, L., Hyun, C. C., Purwanto, A., Santoso, P. B., Bernarto, I., Pramono, R., & Fayzhall, M. (2020). The role of knowledge transfer and organizational learning to build innovation capability: Evidence from Indonesian automotive industry. *International Journal of Control and Automation*, 13(1), 319–333. <http://sersc.org/journals/index.php/IJCA/article/view/5732>
- Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Purwanto, A., Santoso, B., & Article, H. (2019). Effect of Tacit and Explicit Knowledge Sharing on Teacher Innovation Capability. *Dinamika Pendidikan*, 14(2), 227–243. <https://doi.org/10.15294/dp.v14i2.22732>
- Basuki, S., Asbari, M., Purwanto, A., Agistiawati, E., Fayzhall, M., Rasyi Radita, F., Maesaroh, S., Wahyuni Asnaini, S., Chidir, G., Yani, A., Singgih, E., Nadhila Sudiyono, R., Sestri Goestjahjanti, F., Yuwono, T., & Hutagalung, D. (2020). Pengaruh Organizational Culture terhadap Teacher Innovation Capability dalam Perspektif Knowledge Sharing: Studi Kasus Jabodetabek. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 171–192. <https://ummaspul.e-journal.id/EdupsyCouns/article/view/432>
- Battistelli, A., Montani, F., & Odoardi, C. (2013). The impact of feedback from job and task autonomy in the relationship between dispositional resistance to change and innovative work behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 26–41.
- Chin, W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling* (E. Modern Methods for Business Research, In: G. A. Marcoulides (ed.)). Lawrence Erlbaum Associates Publisher.
- Cohler, B. J. (1987). Adversity, resilience, and the study of lives. *The Invulnerable Child*, 363–424.
- Fikri, M. A. A., Asbari, M., Purwanto, A., Nugroho, Y. A., Waruwu, H., Fauji, A., Shobihi, A. W., Singgih, E., Sudiyono, R. N., Agistiawati, E., & Dewi, W. R. (2020). A Mediation Role of Organizational Learning on Relationship of Hard Skills, Soft Skills, Innovation and Performance: Evidence at Islamic School. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 398–423. <https://ummaspul.e-journal.id/EdupsyCouns/article/view/498>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Fritsch, M. (2017). The theory of economic development—An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle. *Regional Studies*, 51(4), 654–655.
- Fuglsang, L. (2010). Bricolage and invisible innovation in public service innovation. *Journal of Innovation Economics Management*, 1, 67–87.
- Gallouj, F., & Weinstein, O. (1997). Innovation in services. *Research Policy*, 26(4–5), 537–556.
- George, J. M., & Zhou, J. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 1892(713), 682–696.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilmartin, M. J. (1999). Creativity: The fuel of innovation. *Nursing Administration Quarterly*, 23(2), 1–8.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hult, G. T. M., Hurley, R. F., & Knight, G. A. (2004). Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance.

- Industrial Marketing Management*, 33(5), 429–438.
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti, & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311–326. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsycouns/article/view/483>
- Hutagalung, D., Sopa, A., Asbari, M., Cahyono, Y., Maesaroh, S., & Chidir, G. (2020). Influence of Soft Skills, Hard Skills and Organization Learning on Teachers' Performance through Innovation Capability as Mediator. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 54–66. <http://www.jcreview.com/?mno=101978>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287–302.
- Jumiran, Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Sutardi, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 600–621.
- Kim, S.-J., & Park, M. (2015). Leadership, knowledge sharing, and creativity: The key factors in nurses' innovative behaviors. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 45(12), 615–621.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007a). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007b). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Maesaroh, S., Asbari, M., Hutagalung, D., Agistiawati, E., Basuki, S., Radita, F. R., Nurasiah, Yulia, Y., Singgih, E., & Chidir, G. (2020). Pengaruh Religiusitas dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 276–290. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsycouns/article/view/473>
- Mumford, M. D., Mobley, M. I., Reiter-Palmon, R., Uhlman, C. E., & Doares, L. M. (1991). Process analytic models of creative capacities. *Creativity Research Journal*, 4(2), 91–122.
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99.
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020b). Peran Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 1(2), 219–237. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/63>
- Novitasari, D., Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., & Farhan, M. (2020). The Role of Religiosity, Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Mediation on Woman Teachers' Performance. *Solid State Technology*, 63(6), 2953–2967. <http://solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/3380>
- Novitasari, D., Kumoro, D. F. C., Yuwono, T., & Asbari, M. (2020). Authentic Leadership and Innovation: What is the Role of Psychological Capital? *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(5), 27–42.

- <https://www.ijmsjournal.org/volume3-issue5.html>
- Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Work-Family Conflict and Worker's Performance during Covid-19 Pandemic: What is the Role of Readiness to Change Mentality? *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(4), 122–134. <http://www.ijmsjournal.org/volume3-issue4.html>
- Novitasari, D., Yuwono, T., Cahyono, Y., Asbari, M., & Sajudin, M. (2020). Effect of Hard Skills, Soft Skills, Organizational Learning and Innovation Capability on Indonesian Teachers' Performance during Covid-19 Pandemic. *Solid State Technology*, 63(6), 2927–2952. <http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/3379>
- Nugroho, Y. A., Putra, F., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2021). Developing Innovation Capability: Between Individual and Organizational Factors. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 01(01), 74–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v1i1.9>
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(01), 1–13. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/4>
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & e Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429–437.
- Schumpeter, J. A. (2008). *The theory of economic development*.
- Scott, S., & Bruce, R. (1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607. <https://doi.org/10.1049/iet-rsn:20080009>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2003). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (Sixth edit). John Wiley and Sons, Inc.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30(6), 933–958.
- Slåtten, T., Lien, G., Horn, C. M. F., & Pedersen, E. (2019). The links between psychological capital, social capital, and work-related performance—A study of service sales representatives. *Total Quality Management & Business Excellence*, 30(sup1), S195–S209.
- Slåtten, T., & Mehmetoglu, M. (2015). The effects of transformational leadership and perceived creativity on innovation behavior in the hospitality industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(2), 195–219.
- Sopa, A., Asbari, M., Purwanto, A., Budi Santoso, P., Mustofa, Hutagalung, D., Maesaroh, S., Ramdan, M., & Primahendra, R. (2020). Hard skills versus soft skills: Which are more important for indonesian employees innovation capability. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6431–6453. <http://serisc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/7233>
- Sudiyono, R. N., Goestjahjanti, F. S., Asbari, M., Agistiawati, E., Fayzhall, M., Yani, A., Winanti, W., Yuwono, T., Nurasiah, N., & Yulia, Y. (2020). Meningkatkan Komitmen dan Kinerja Dosen: Apa Peran Manajemen Perguruan Tinggi? *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 337–352.
- Sudiyono, R. N., Goestjahjanti, F. S., Asbari, M., Fayzhall, M., Yani, A., Winanti, Yuwono, T., Nurasiah, Yulia, Y., Singgih, E., & Chidir, G. (2020). Meningkatkan Komitmen dan Kinerja Dosen : Apa Peran Manajemen Perguruan Tinggi ? *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 337–352. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/489/283>
- Suprapti, Asbari, M., Cahyono, Y., & Mufid, A. (2020a). Leadership Style, Organizational Culture and Innovative Behavior on Public

- Health Center Performance During Pandemic Covid-19. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2>
- Suprapti, S., Asbari, M., Cahyono, Y., & Mufid, A. (2020b). Leadership Style, Organizational Culture and Innovative Behavior on Public Health Center Performance during Pandemic Covid-19. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 76–88.
- Sutardi, D., Novitasari, D., Asbari, M., Silitonga, N., Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., Mustofa, Chidir, G., Basuki, S., & Yuwono, T. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict, Stres Kerja dan Social Support terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 482–498.
<https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/513>
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137–1148.
- Toivonen, M., Tuominen, T., & Brax, S. (2007). Innovation process interlinked with the process of service delivery: a management challenge in KIBS. *Economies et Sociétés*, 41(3), 355.
- Van de Ven, A. H. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management Science*, 32(5), 590–607.
- Waruwu, H., Asbari, M., Purwanto, A., Nugroho, Y. A., Fikri, M. A. A., Fauji, A., Shobihi, A. W. I., Hulu, P., Sudiyono, R. N., Agistiawati, E., & Dewi, W. R. (2020). The Role of Transformational Leadership, Organizational Learning and Structure on Innovation Capacity: Evidence from Indonesian Private Schools. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 378–397.
<https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/499>
- Yu, X., Li, D., Tsai, C.-H., & Wang, C. (2019). The role of psychological capital in employee creativity. *Career Development International*.
- Yuwono, T., Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Mustofa, & Asbari, M. (2020). Peran Organizational Commitment terhadap Hubungan Work- Family Conflict dan Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di Kota Seribu Industri Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 524–540.
<https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/526/303>
- Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., Novitasari, D., & Silitonga, N. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dan Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615–632.
<http://www.jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/15502>
, 37-54