

## ANALISIS DETERMINASI *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* DI YAYASAN TP 45

IDA BAGUS GEDE DANANJAYA<sup>1)</sup>, IDA BAGUS SANJAYA<sup>2)</sup>, UPAYANA WIGUNA EKA SAPUTRA<sup>3)</sup>,  
RIFQI NUR FAKRUROZI<sup>4)</sup>, ANAK AGUNG RAKA SITAWATI<sup>5)</sup>, NI WAYAN SUMETRI<sup>6)</sup>

Politeknik Negeri Bali

<sup>1)</sup>*dananjaya@pnb.ac.id*, <sup>2)</sup>*Ibsanjaya@pnb.ac.id*, <sup>3)</sup>*upayanawiguna@pnb.ac.id*, <sup>4)</sup>*Rifqinurfaq@gmail.co.id*,  
<sup>5)</sup>*rakasitawati@pnb.ac.id*, <sup>6)</sup>*wayansumetri@pnb.ac.id*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui determinasi dari *Innovative work behavior* pada Pegawai dan Guru di Yayasan TP 45. Teori yang digunakan adalah *Innovative work behavior*, *Psychological Capital* dan *Psychological Empowerment*. jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. sampel penelitian ini adalah seluruh Pegawai dan Guru yang bekerja di Yayasan TP 45. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dengan teknik sampling jenuh, dimana pemilihan sampel dengan memiliki kriteria tertentu. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan structural equation modeling (SEM) atau model persamaan struktural dengan menggunakan pendekatan partial least square (PLS). Partial Least Square (PLS) digunakan untuk mengetahui kompleksitas hubungan antar variabel laten dan indikator-indikatornya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Psychological Empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Psychological Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Psychological Empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological Capital Psychological Capital memediasi secara parsial pengaruh Psychological Empowerment terhadap *innovative work behavior*.

**Kata kunci:** *Innovative work behavior, Psychological Capital, Psychological Empowerment*

### ABSTRACT

*This study aims to determine the determination of Innovative work behavior on Employees and Teachers at the TP 45 Foundation. The theory used is Innovative work behavior, Psychological Capital and Psychological Empowerment. This type of research uses quantitative methods. The sample for this research is all employees and teachers who work at the TP 45 Foundation. The data collection method used is the sampling technique in this study using probability sampling with saturated sampling technique, where the sample selection has certain criteria. The data analysis technique used in this study is to use structural equation modeling (SEM) or structural equation models using the partial least squares (PLS) approach. Partial Least Square (PLS) is used to determine the complexity of the relationship between latent variables and their indicators. The results of this research show that Psychological Empowerment has a positive and significant effect on innovative work behavior. Psychological Capital has a positive and significant effect on innovative work behavior. Psychological Empowerment has a positive and significant effect on Psychological Capital Psychological Capital partially mediates the effect of Psychological Empowerment on innovative work behavior.*

**Keywords:** *Innovative work behavior, Psychological Capital, Psychological Empowerment*

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bagian utama pembangunan suatu bangsa yang berperan penting dalam mengembangkan sumber daya manusia (Damayanti 2021). Guru menjadi salah satu faktor penentu untuk menentukan keberhasilan pendidikan suatu negara sesuai dengan empat kecakapan yang telah ditentukan pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 (Ramdayana and Prasetyono 2022). Oleh karena itu, kegiatan yang berfokus pada inovasi sangat penting untuk dipahami oleh masing-masing individu yang dinamakan *Innovative work behavior* (IWB) atau perilaku kerja inovatif (Ningrum and Abdullah 2021). Perilaku inovatif dapat dilihat dari data Peraturan Presiden RI No 18 Tahun 2020 tentang RPJMN 2020-2024 telah menunjukkan bahwa hasil Uji Kompetensi Guru,

menunjukkan nilai rata-rata sebesar 53,02, lebih rendah dari standar kompetensi minimum sebesar 60,0. Berdasarkan hasil tersebut maka perlu adanya peningkatan perilaku inovatif khususnya guru di Indonesia, sehingga setiap siswa maupun sekolah sebagai tempat pendidikan dapat mencapai keunggulan dan kualitas pendidikan yang baik (Taradita and Wibawa 2019). Salah satu sekolah sebagai tempat objek penelitian ilmiah ini untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif guru yaitu Yayasan Taman Pendidikan (TP) 45 Denpasar. Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan pada sepuluh guru diketahui bahwa IWB yang dimiliki guru secara umum masih tergolong rendah, terutama pada indikator kepedulian guru serta penyampain ide-ide inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa guru di Yayasan Taman Pendidikan (TP) 45 Denpasar belum maksimal dalam berperilaku kerja inovatif.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ilmiah ini memfokuskan pada faktor-faktor yang mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif tersebut. Perilaku kerja inovatif (IWB) adalah penyampaian sebuah ide dari guru yang akan berpengaruh bagi kelangsungan kehidupan organisasi mereka (Afsar and Umrani 2020). Dalam konteks ini, *Psychological Empowerment* merupakan salah satu factor yang dipandang sebagai penentu proses peningkatan inisiasi tugas dan ketekunan seorang guru (Damayanti 2021). Hal ini didukung dengan penelitian dari (Dan, et al. 2018) yang menyatakan bahwa *Psychological Empowerment* berpengaruh positif terhadap IWB. Menurut (Nugroho and Handoyo 2022), faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku inovatif yaitu *Psychological Capital*. (Sasmita and Mustika 2019) menyatakan bahwa organisasi dapat memiliki intervensi *Psychological Capital* untuk meningkatkan *Innovative work behavior* pada karyawan mereka. Untuk dapat melihat kemampuan seseorang dalam mengatur dan melaksanakan perilaku kerja yang diinginkannya untuk menunjukkan efikasi diri terhadap prestasi kerja merupakan penerapan dari teori kognitif social (*social cognitive theory*) (Hamid, Rahid and Hamid 2020). Penelitian (Mutonyi 2021) mengatakan bahwa semakin kuat persepsi karyawan tentang *psychological empowerment*, maka akan semakin tinggi juga *Psychological Capital* dan *Innovative work behavior* karyawan. Namun penelitian dari (Alkhodary 2016) mengatakan bahwa *Psychological Empowerment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka *Innovative work behavior* dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel-variabel diantaranya adalah *Psychological Empowerment* dan *Psychological Capital*. Hal ini selanjutnya memberikan inspirasi untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Determinasi *Innovative Work Behavior* Di Yayasan Tp 45”.

## Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “bagaimana mengetahui determinasi dari *Innovative work behavior* pada Pegawai dan Guru di Yayasan TP 45 ?

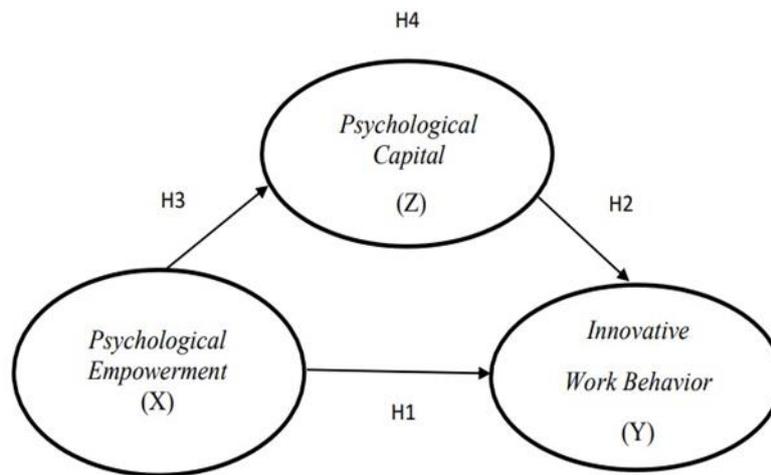
## Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui determinasi dari *Innovative work behavior* pada Pegawai dan Guru di Yayasan TP 45

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Taman Pendidikan (TP) 45 Denpasar yang dipilih karena adanya permasalahan terkait *Innovative work behavior* pada guru-guru di yayasan tersebut. Populasi penelitian terdiri dari 84 guru SMP, SMA, dan SMK di Yayasan Taman Pendidikan (TP) 45 Denpasar, di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner dengan skala *Likert*. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner *Google Form* dan kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) sebagai pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM).

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala *Likert* disusun berdasarkan variabel penelitian, yaitu literasi keuangan, perilaku keuangan, dan keputusan investasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode PLS yang merupakan bagian dari SEM. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel menggunakan analisis inferensial dengan metode PLS. Dalam penelitian ini, fokus utama adalah pada *validitas* dan *reliabilitas* konstruk melalui evaluasi *outer model*, serta pengukuran hubungan kausalitas antar konstruk melalui pengujian *inner model*. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi *Innovative work behavior* pada guru-guru di Yayasan Taman Pendidikan (TP) 45 Denpasar dan dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja mereka.



Gambar.1 Struktur Diagram Jalur

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan mengukur nilai koefisien jalur yang menunjukkan tingkat signifikansi. Koefisien jalur atau nilai model dalam penelitian ini dilakukan melalui proses *bootstrapping* pada SmartPLS 3.2.9. Berikut uraian hasil uji hipotesis yang menggunakan SEM-PLS:

#### 1) Pengujian pengaruh langsung

Pada pengujian pengaruh langsung, terdapat dua nilai yang harus dipenuhi yaitu *p*-value lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 5% ( $<0,05$ ) dan nilai *t*-statistik memiliki nilai lebih besar dari 1,96 ( $>1,96$ ). Hasil perhitungan signifikansi dari setiap hubungan antar variabel disajikan pada Tabel 1

Tabel 1 Uji Pengaruh Langsung Variabel

			Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/ STDEV )	P-Values	Ket.
Psychological Capital	->	Innovative work behavior	0.508	0.513	0.100	5.062	0.000	Signifikan
Psychological Empowerment	->	Innovative work behavior	0.307	0.300	0.106	2.906	0.004	Signifikan
Psychological Empowerment	->	Psychological Capital	0.624	0.632	0.069	8.996	0.000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 1, hasil pengaruh langsung antar variabel adalah sebagai berikut:

- Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Innovative work behavior*  
 Hasil analisis pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Innovative work behavior* menunjukkan nilai *path coefficient* pada label *original sample* sebesar 0,307 (positif) dan *p*-value sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05 ( $p$ -value  $< \alpha$ ). Hal ini menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative work behavior*. Berdasarkan hasil tersebut, maka H1 dalam penelitian diterima, yaitu *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative work behavior*.
- Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative work behavior*  
 Hasil analisis pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative work behavior* menunjukkan nilai *path coefficient* pada label *original sample* sebesar 0,508 (positif) dan *p*-value sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05 ( $p$ -value  $< \alpha$ ). Hal ini menunjukkan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative work behavior*. Berdasarkan hasil tersebut, maka H2 dalam penelitian diterima, yaitu *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative work behavior*.
- Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Psychological Capital*  
 Hasil analisis pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Psychological Capital* menunjukkan nilai *path coefficient* pada label *original sample* sebesar 0,624 (positif) dan *p*-value sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05 ( $p$ -value  $< \alpha$ ). Hal ini menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Capital*. Berdasarkan hasil tersebut, maka H1 dalam penelitian diterima, yaitu *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Capital*.

2) Pengujian pengaruh tidak langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung peran mediasi *Psychological Capital* pada pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Innovative work behavior* pada penelitian ini disajikan pada Tabel 2

**Tabel 2 Uji Pengaruh Tidak Langsung Variabel**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Psychological Empowerment -&gt; Psychological Capital -&gt; Innovative work behavior</i>	0.317	0.327	0.084	3.763	0.000

a) Peran *Psychological Capital* Memediasi Pengaruh *Psychological Empowerment* Terhadap *Innovative work behavior*

Hasil analisis pengaruh *Psychological Empowerment* Terhadap *Innovative work behavior* melalui *Psychological Capital* menunjukkan nilai *path coefficient* pada label *original sample* sebesar 0,317 dan *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 ( $p\text{-value} < \alpha$ ). Hal ini menunjukkan bahwa *Psychological Capital* mampu memediasi pengaruh *Psychological Empowerment* Terhadap *Innovative work behavior*. Berdasarkan hasil tersebut, maka H4 dalam penelitian yang menyatakan bahwa *Psychological Capital* Memediasi Pengaruh *Psychological Empowerment* Terhadap *Innovative work behavior* diterima.

3) Pengujian pengaruh mediasi

Pengaruh mediasi dalam penelitian ini mengacu pada pengujian mediasi yang dikemukakan oleh Hair *et al.* (2017: 248). Penjelasan terkait pengaruh mediasi disajikan pada Tabel 3

**Tabel 3 Penentuan Efek Mediasi**

Pengaruh	Efek			Keterangan
	$p_1$	$p_2$	$p_3$	
<i>Psychological Empowerment (X) → Psychological Capital (Z) → Innovative work behavior (Y)</i>	0,000 (Sig.)	0,000 (Sig.)	0,004 (Sig.)	Mediation

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, dapat diketahui pengaruh mediasi sebagai berikut:

a) Pengaruh tidak langsung *Psychological Empowerment* terhadap *Psychological Capital* ( $p_1$ ) dan *Psychological Capital* terhadap *Innovative work behavior* ( $p_2$ ) menunjukkan hasil yang signifikan serta pengaruh langsung *Psychological Empowerment* terhadap *Innovative work behavior* ( $p_3$ ) signifikan dan menunjuk ke arah yang sama, sehingga *Psychological Capital* mampu dapat memediasi (*mediation*) pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Innovative work behavior*.

**Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *innovative work behavior***

Berdasarkan temuan pengujian hipotesis pengaruh langsung, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Psychological Empowerment* dan *innovative work behavior*. Berdasarkan temuan tersebut, maka hipotesis penelitian H1 yang menyatakan bahwa *Psychological Empowerment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Innovative work behavior* dapat diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat *Psychological Empowerment* yang tinggi pada responden berkontribusi terhadap meningkatnya perilaku kerja inovatif.

**Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *innovative work behavior***

Berdasarkan temuan pengujian hipotesis pengaruh langsung, *Psychological Capital* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Innovative work behavior* dapat diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat *Psychological Capital* yang tinggi pada responden berkontribusi terhadap meningkatnya perilaku kerja inovatif.

**Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Psychological Capital***

Berdasarkan temuan pengujian hipotesis pengaruh langsung, dapat disimpulkan bahwa tingkat *Psychological Empowerment* yang tinggi pada responden berkontribusi terhadap peningkatan *Psychological Capital*. *Psychological Empowerment* mencerminkan pemberdayaan psikologis yang dirasakan oleh guru-guru di tempat kerja, seperti kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menantang, sikap optimis, ketekunan dalam mencapai tujuan, dan ketahanan dalam menghadapi masalah atau kesulitan.

## **Peran *Psychological Capital* memediasi pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *innovative work behavior***

*Psychological Capital* mampu memediasi secara positif pada pengaruh tidak langsung *Psychological Empowerment* terhadap *innovative work behavior*. Hasil tersebut dapat dimaknai bahwa semakin tinggi tingkat *psychological empowerment*, maka dapat meningkatkan *Psychological Capital*, sehingga pada akhirnya *Innovative work behavior* akan semakin meningkat. *Psychological Capital* berperan sebagai mekanisme mediator yang positif antara *Psychological Empowerment* dan *innovative work behavior*. Hal ini berarti bahwa *Psychological Capital* memiliki kemampuan untuk menghubungkan atau menjembatani pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *innovative work behavior*. Penelitian (Slatten, et al. 2019) mengatakan *Psychological Capital* dapat memediasi pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *innovative work behavior*. Maka, *Psychological Capital* dapat memediasi secara parsial hubungan *Psychological Empowerment* dengan *Innovative Work Behavior* bagi para guru di Yayasan TP 45 Denpasar. Semakin tinggi *Psychological Capital* karyawan, maka akan mampu meningkatkan pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *innovative work behavior*.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Hasil penelitian dapat digunakan untuk menarik beberapa simpulan. Hasil penelitian dalam penelitian ini yaitu:

- 1) *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin kuat *Psychological Empowerment* maka semakin tinggi tingkat *innovative work behavior*.
- 2) *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi *Psychological Capital* maka semakin tinggi tingkat *innovative work behavior*.
- 3) *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological capital*. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin kuat *Psychological Empowerment* maka semakin tinggi tingkat *psychological capital*.
- 4) *Psychological Capital* memediasi secara parsial pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *innovative work behavior*. Semakin kuat *Psychological Empowerment* maka semakin tinggi *Innovative Work Behavior* dan pengaruhnya akan semakin besar jika melalui *psychological capital*.

### **Saran**

Implikasi praktis dapat digunakan untuk mengemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau bagi pihak-pihak lain yang terkait. Saran yang diberikan, yaitu:

- 1) Untuk meningkatkan *Psychological Empowerment* guru-guru, disarankan untuk mendorong partisipasi aktif guru-guru dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Memberikan ruang bagi guru-guru untuk berinovasi dan mengembangkan ide-ide baru juga penting. Selain itu, menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan akan membantu memperkuat keyakinan diri guru-guru dalam menghadapi tugas-tugas yang menantang.
- 2) Untuk meningkatkan *Psychological Capital* guru-guru, penting untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan pengakuan atas prestasi mereka. Membangun lingkungan kerja yang mendukung sikap optimis dan mempromosikan harapan yang tinggi juga perlu diperhatikan. Mengembangkan program pembinaan dan pelatihan yang bertujuan untuk membangun ketahanan mental guru-guru dalam menghadapi tantangan akan sangat membantu.
- 3) Melakukan penelitian lanjutan adalah langkah penting untuk memperluas cakupan penelitian ini ke organisasi lain dan populasi yang berbeda. Selain itu, penting untuk mempertimbangkan pengaruh variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi hubungan antara *psychological empowerment*, *psychological capital*, dan *innovative work behavior*. Menggali lebih dalam mekanisme mediasi *Psychological Capital* dalam hubungan antara *Psychological Empowerment* dan *Innovative Work Behavior* akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.
- 4) Integrasi pengembangan *Psychological Empowerment* dan *Psychological Capital* ke dalam program dan kebijakan organisasi sangat penting. Membuat rencana pengembangan karyawan yang mencakup pelatihan, pembinaan, dan dukungan dalam memperkuat faktor-faktor psikologis tersebut akan memberikan manfaat jangka panjang. Melibatkan pemimpin organisasi dalam mendorong budaya inovasi dan memperkuat sumber daya psikologis karyawan merupakan langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi.

Saran-saran ini diharapkan dapat membantu Yayasan TP 45 Denpasar dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif guru-guru dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B, and W.A. Umrani. (2020). "Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate." *European Journal Of Innovation Management* 23 (3): 402-428.
- Alkhodary, D. (2016). "The relationship between employee's empowerment and innovative work behavior." *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* 4 (2): 1-15.
- Damayanti, Y. (2021). "Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kinerja Guru Dengan Psychological Empowerment Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9 (3): 907-919.
- Dan, X., S. Xu, J. Liu, R. Hou, Y. Liu, and H. Ma. (2018). "Relationships among structural empowerment, innovative behaviour, self- efficacy, and career success in nursing field in mainland China." *International journal of nursing practice* 24 (5): 126-140.
- Hamid, R.A., M.R. Rahid, and S.N.A Hamid. (2020). "The effects of employee participation in creative-relevant process and creative self-efficacy on employee creativity." *Malaysian Journal of Society and Space* 16 (2): 179- 191.
- Mutonyi, B.R. (2021). "Employees' Psychological Capital and innovative behavior in higher education." *International Journal of Quality and Service Sciences* 13 (2): 198-215.
- Ningrum, W.R., and S.M. Abdullah. 2(021). "Tinjauan Literatur: Perilaku Inovatif Pada Guru." *Prosiding Seminar Nasional 2021 Fakultas Psikologi UMBY* 1 (1): 201-214.
- Nugroho, Z.D.P.K, and S. Handoyo. (2022). "Pengaruh Psychological Capital dan Self-Leadership Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Pada Industri Pariwisata." *BRPKM: Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental* 10 (1): 1-10.
- Ramdayana, I.P., and H. Prasetyono. (2022). "Innovative Work Behavior Guru Sekolah Menengah Kejuruan." *JUPEIS: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial* 1 (1): 60-69.
- Sasmita, N.A., and M.D. Mustika. (2019). "Peningkatan Psychological Capital Melalui Program "I'm Superhero In The Workplace" dalam Rangka Optimalisasi Perilaku Kerja Inovatif." *Jurnal Diversita* 5 (2): 105-114.
- Slatten, Terje, G. Lien, C.M.F. Horn, and E. Pedersen. (2019). "The links between Psychological Capital, social capital, and work-related performance: A study of service sales representatives." *Total Quality Management & Business Excellence* 30 (1): 195-209.
- Taradita, I.G.A.S., and I.M.A Wibawa. (2019). "Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif." *E-Jurnal Manajemen Unud* 8 (6): 3417-3445.