The Influence Of Work Capability And Innovative Work Behavior On Employee Performance PTPN III Medan City

Pengaruh Kapabilitas Kerja Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Kota Medan

Budi Alamsyah Siregar^{1*}, Dewi Suma²

Department Management, Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Medan, Indonesia^{1,2,3}

siregarbas@upmi.ac.id¹, dewisuma@upmi.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work capability and innovative work behavior on employee performance at PTPN III Medan City. This type of research is explanatory. The population in this study were all employees in the Human Resources (HR) division at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, totaling 44 employees. The data collection technique used was a questionnaire and then analyzed using multiple linear regression analysis to test hypotheses, correlation analysis and coefficient of determination. However, previously validity and reliability tests were carried out. Based on the research results, it can be seen that (1) Work capability has a calculated t value of 2.114 which is greater than the t table of 2.021 with a significance value of 0.040. The significant value is smaller than α (0.05), so work capability influences employee performance and the effect is significant. The magnitude of the influence of work capability on employee performance at PTPN III Medan City is 0.285 or 28.5%. (2) Innovative work behavior has a calculated t value of 2.250 which is greater than the t table of 2.021 with a significant value of 0.029. The significant value of innovative work behavior is smaller than α (0.05), so innovative work behavior has a significant effect on employee performance at PTPN III Medan City. The magnitude of the influence of innovative work behavior on employee performance is 0.303 or 30.3%. (3) work capability and innovative work behavior together influence employee performance at PTPN III Medan City because the calculated F is greater than the F table ($7.612 > 3.23$). And the effect is significant because the significance value is smaller than the alpha value ($0.000 < 0.01$).

Keywords: Work Capability, Innovative Work Behavior, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kapabilitas kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan di PTPN III Kota Medan. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori. Penelitian ini dilakukan di PTPN III Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada divisi Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 44 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis, analisis korelasi dan koefisien determinasi. Namun sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa (1) Kapabilitas kerja memiliki nilai t hitung 2,114 lebih besar dari t tabel 2,021 dengan nilai signifikansi sebesar 0,040. Nilai signifikan lebih kecil dari α (0,05), maka kapabilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya signifikan. Besarnya pengaruh kapabilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN III Kota Medan yaitu sebesar 0,285 atau 28,5%. (2) Perilaku kerja inovatif memiliki nilai t hitung 2,250 lebih besar dari t tabel 2,021 dengan nilai signifikan sebesar 0,029. Nilai signifikan perilaku kerja inovatif lebih kecil dari α (0,05), maka perilaku kerja inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN III Kota Medan, besarnya pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,303 atau 30,3%. (3) kapabilitas kerja dan perilaku kerja inovatif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN III Kota Medan karena F hitung lebih besar dari F tabel ($7,612 > 3,23$). Dan pengaruhnya signifikan karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpa ($0,000 < 0,01$).

Kata Kunci: Kapabilitas Kerja, Perilaku Kerja Inovatif, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan ditentukan oleh sumber daya yang dimilikinya terutama sumber daya manusianya. (Maulana, 2023) Sejalan dengan itu perlu dilakukan pembaharuan yang mampu menjadikan perubahan baik terutama pada elemen penting yang menyangkut kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia.

Tujuannya adalah membuat organisasi dapat bertahan dan menyesuaikan diri disetiap perubahan yang terjadi di era globalisasi. Namun pada kenyataannya dalam pelaksanaan pencapaian tujuan tidak selalu berjalan sesuai keinginan. Banyak sekali permasalahan yang harus dibenahi manajemen organisasi, terutama kinerja sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. (Elisabet, 2021)

Dalam sebuah organisasi yang sedang tumbuh dan berkembang, pegawai dianggap sebagai suatu sumber utama organisasi untuk mampu dan memiliki keunggulan bersaing (*competitive advantage*). Untuk memastikan keberhasilan akhir suatu organisasi harus dapat memenuhi tiga persyaratan perilaku penting yaitu: 1) Organisasi harus mampu membina dan mempertahankan suatu armada kerja yang mantap terdiri dari pegawai terampil. 2) Organisasi harus dapat menikmati prestasi peranan yang dapat diandalkan dari para pegawainya, dalam hal ini setiap pegawai bukan saja dituntut untuk bersedia berkarya, tetapi juga harus melaksanakan tugas khusus yang menjadi tanggung jawab utamanya. 3) Para pegawai harus mengusahakan bertingkah laku yang spontan dan inovatif, dengan demikian setiap pegawai jangan hanya bertingkah laku secara pasif saja. (Budiyatno, 2022)

Perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan meningkatkan kinerja melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktifitas yang dihasilkan. Perilaku kerja inovatif dapat mendorong kinerja dan mengembangkan kompetensi organisasi dalam upayanya mencapai sasaran yang ditetapkan. Sebagai salah satu aspek perilaku organisasi, perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai suatu proses kerja, dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi. (Elny, 2021)

Menurut Carmeli dan Spreitzer (2009) bagaimana berkembangnya karyawan di tempat kerja ditentukan oleh perilaku inovatif. Pernyataan tersebut juga didukung dengan hasil penelitian dari Porath et al. (2012) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendukung karyawan untuk berkembang adalah perilaku inovatif. Para karyawan dituntut harus memiliki perilaku inovatif untuk efektivitas dan keberlangsungan dari suatu perusahaan. Selain itu kinerja perusahaan yang maksimal juga dapat diperoleh dari perilaku inovatif karyawan di tempat kerjanya (Korzilius et al., 2017). (Hadi, 2020)

Menurut De Jong dan Den Hartog (2010) terdapat 4 (empat) indikator perilaku kerja inovatif yaitu: (1) eksplorasi ide (pegawai mampu menemukan peluang atau masalah), (2) generasi ide (pegawai mampu mengembangkan inovasi) ide dengan menciptakan dan menyarankan ide-ide untuk proses baru), (3) *idea championing* (pegawai diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide-ide inovatif baru yang telah mereka hasilkan), dan (4) implementasi ide (pegawai memiliki keberanian untuk menerapkan ide-ide baru ini ke dalam proses kerja mereka yang biasa). (Tico, 2023)

Selain perilaku kerja inovatif hal yang mempengaruhi kinerja adalah kapabilitas kerja karyawan. Menurut Robbins (2006) mendefinisikan kapabilitas sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai macam tugas dalam sebuah pekerjaan. Manajemen harus mengetahui bagaimana orang berbeda dalam hal kapabilitas dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan kemungkinan bahwa seorang pekerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Krietner (2005) dalam Respatiningsih & Sudirjo (2016) menjelaskan bahwa kapabilitas memberikan andil yang cukup besar bersama-sama dengan usaha dan keterampilan untuk kinerja seseorang.

Menurut (Moenir, 2008) terdapat 3 (tiga) jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal, yaitu: (1) *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja. (2) *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan

bebas untuk menyampaikan masalah. Dan (3) *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu. (Aslamsyah, 2023)

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah eksplanatori. Penelitian eksplanatori untuk menguji hipotesis antar variabel yang akan diuji kebenarannya. (Ridwan, 2016) Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode survei. Metode penelitian survei adalah tipe penelitian menggunakan kuesioner atau angket sebagai sumber data utama. (Nanang, 2016)

Penelitian ini dilakukan di PTPN III Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada divisi Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 44 karyawan.

Tabel 1. Jumlah Populasi Divisi Sumber Daya Manusia

No.	Nama Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Bagian SDM Pengembangan	13
2.	Bagian SDM Administrasi	11
3.	Bagian SDM Kesejahteraan Karyawan	9
4.	Bagian SDM Asessmen	7
5.	Bagian SDM Kesehatan	4
Jumlah		44

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, 2024

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Butir Instrumen	Skala
Kapabilitas Kerja (X1)	1. <i>Technical Skill</i>	1,2,3	Likert
	2. <i>Human Skill</i>	4,5	
	3. <i>Conceptual Skill</i>	6,7	
Perilaku Kerja Inovatif (X2)	1. eksplorasi ide	1,2	Likert
	2. generasi ide	3,4	
	3. <i>idea championing</i>	5,6	
	4. implementasi ide	7	
Kinerja Karyawan (Y)	1. kualitas kerja	1,2	Likert
	2. Kuantitas kerja	3,4	
	3. Keandalan kerja	5	
	4. Sikap kerja	6,7	

Sumber: Data diolah, 2024

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis, analisis korelasi dan koefisien determinasi. Namun sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

3. Hasil Dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Profil responden yang ditanyakan dalam kuisioner adalah jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja dari masing-masing responden. Berikut ini adalah tabel dan penjelasan karakteristik responden tersebut :

Tabel 3. Karakteristik Responden Penelitian

No.	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin			
1	Laki-Laki	40	91
2	Perempuan	4	9
Usia			
1	20 - 30	11	25
2	31 - 40	11	25
3	41 - 50	18	41
4	diatas 51	4	9
Pendidikan			
1	SMA	26	59
2	D III	6	14
3	S1	10	23
4	S2	2	4
Lama Bekerja			
1	Kurang 5 Tahun	3	7
2	5 - 10 Tahun	11	25
3	11 - 20 Tahun	14	32
4	21 - 30 Tahun	12	27
5	Diatas 31	4	9

Sumber: Data diolah, 2024

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengukur valid dan kehandalan dari setiap butir instrumen. berikut ini disajikan tabel tentang hasil uji validitas dan reliabilitas dari setiap butir instrumen responden penelitian:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

Variabel	Items	r hitung	r tabel	CA	Hasil
Kapabilitas Kerja (X1)	Item 1	0,850	0,257	0,785	Valid dan Reliabel
	Item 2	0,668			
	Item 3	0,701			
	Item 4	0,684			
	item 5	0,767			
	Item 6	0,682			
	Item 7	0,736			
Perilaku Kerja Inovatif (X2)	Item 1	0,699	0,257	0,732	Valid dan Reliabel
	Item 2	0,727			
	Item 3	0,627			

	Item 4	0,752			
	Item 5	0,668			
	Item 6	0,627			
	Item 7	0,688			
Kinerja Kerja (Y)	Item 1	0,693	0,257	0,712	Valid dan Reliabel
	Item 2	0,738			
	Item 3	0,674			
	Item 4	0,736			
	Item 5	0,770			
	Item 6	0,719			
	Item 7	0,826			

Sumber: Data diolah, 2024

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji Statistik t menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut ini disajikan tabel tentang hasil uji parsial (Uji t):

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.208	6.714		2.414	.020
	Kapabilitas_kerja	.230	.109	.285	2.114	.040
	Perilaku_inovatif	.300	.133	.303	2.250	.029

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

- Kapabilitas kerja memiliki nilai t hitung 2,114 lebih besar dari t tabel 2,021 dengan nilai signifikansi sebesar 0,040. Nilai signifikan lebih kecil dari α (0,05), maka kapabilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya signifikan. Besarnya pengaruh kapabilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN III Kota Medan yaitu sebesar 0,285 atau 28,5%.
- Perilaku kerja inovatif memiliki nilai t hitung 2,250 lebih besar dari t tabel 2,021 dengan nilai signifikan sebesar 0,029. Nilai signifikan perilaku kerja inovatif lebih kecil dari α (0,05), maka perilaku kerja inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN III Kota Medan, besarnya pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,303 atau 30,3%.

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut ini disajikan tabel tentang hasil uji simultan (Uji F):

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441.851	2	220.926	7.612	.001 ^b
	Residual	1422.207	41	29.025		
	Total	1864.058	43			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Perilaku_inovatif, Kapabilitas_kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Diketahui nilai uji F hitung sebesar 7,612 lebih besar dari F tabel 3,23 dengan signifikansi 0,001 dimana disyaratkan signifikansi $F < 0,05$ agar hipotesis diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini yaitu variabel kapabilitas kerja dan perilaku kerja inovatif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN III Kota Medan karena F hitung lebih besar dari F tabel ($7,612 > 3,23$). Dan pengaruhnya signifikan karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alfa ($0,000 < 0,01$).

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur sebesar besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.522	1.847

a. Predictors: (Constant), Perilaku_inovatif, Kapabilitas_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,732, hal ini menandakan bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel dependen (kapabilitas kerja dan perilaku kerja inovatif) terhadap variabel independen (kinerja karyawan) berpengaruh tinggi. Sedangkan berdasarkan nilai Adjusted R Square sebesar adalah 0.522, hal ini berarti 52,2% variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel bebas yaitu kapabilitas kerja dan perilaku kerja inovatif. Sedangkan sisanya 47,8% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji secara simultan bahwa kapabilitas kerja dan perilaku kerja inovatif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN III Kota Medan. Pengaruh yang diberikan oleh kapabilitas kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan berkorelasi tinggi dan pengaruh yang diberikan sebesar 52,2%, sedangkan sisanya 47,8% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

penelitian ini memperkuat teori yang sudah dilakukan bahwa salah satu yang menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan yaitu kapabilitas kerja. Menurut Amir (2011) menjelaskan bahwa kapabilitas kerja merupakan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas. Pada dasarnya setiap karyawan di PTPN III Kota Medan memiliki kapabilitas (kemampuan) yang berbeda-beda. Namun ada beberapa karyawan yang kapabilitasnya kurang dalam pekerjaannya sehingga hasil kerjanya tidak sesuai target perusahaan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan yang berbeda.

Faktor perilaku kerja inovatif juga berperan penting dalam membantu keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Spiegelaere (2014) perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan perilaku yang berfokus pada karyawan dalam menghasilkan ide-ide, mengembangkan dan mengusulkannya untuk pelaksanaan dan mengambil inisiatif untuk mengaplikasikan inovasi sebenarnya ditempat kerja. Karyawan di PTPN III Kota Medan

memiliki perbedaan dalam menyikapi permasalahan yang terjadi pada saat menyelesaikan pekerjaannya. Terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki keinginan dalam sikap berperilaku inovatif, salah satu faktornya adalah kurangnya tanggungjawab karyawan dalam bekerja.

Dari kedua variabel penelitian ini menyatakan bahwa dalam menentukan keberhasilan kinerja kerja karyawan adalah dengan meningkatkan kapabilitas kerja dan perilaku kerja inovatif karyawan sehingga tujuan organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan. Penelitian ini senada dengan penelitian Elisabet (2021) yang menyatakan bahwa kapabilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UPK Mandiri Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu. Demikian halnya juga yang dikemukakan oleh Tico, dkk (2023) yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa kapabilitas kerja dan perilaku kerja inovatif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN III Kota Medan. Pengaruh yang diberikan oleh variabel dependen (kapabilitas kerja dan perilaku kerja inovatif) terhadap variabel independen (kinerja karyawan) berpengaruh tinggi. Adapun besarnya pengaruh yang diberikan oleh kapabilitas kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan yang diberikan sebesar 52,2%, sedangkan sisanya 47,8% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Penelitian ini terbatas hanya pada variabel kapabilitas kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan, diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti diluar variabel ini untuk menambah khasanah keilmuan terkait dengan kinerja karyawan. Adapun batasan penelitian ini hanya terbatas pada satu perusahaan, diharapkan untuk peneliti selanjutnya meneliti selain di PTPN III Kota Medan, ataupun dapat melakukan penelitian di perusahaan lainnya.

Daftar Pustaka

- Amir, M. Taufik. 2011. Manajemen Bencana dan Kapabilitas Pemerintah Lokal. Yogyakarta: Gaya Media
- Aslamsyah, Muh, Muh. Ashary Anshar. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kapabilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Efektivitas Forum Peningkatan Kinerja. MARS Journal, Vol. 3, No. 2, Juni 2023; hal. 163 – hal. 181
- Budiyatno, Dwi, Subijanto, Woro Utari. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi Oleh Motivasi. Jurnal Ekonomika45 Vol 9 No. 2 (Juni 2022)
- Elisabet, Rita. 2021. Pengaruh Self Efficacy, Kapabilitas Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pengelola Kegiatan (Upk) Mandiri Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu. Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis , Vol 03, No 02, Juni 2021
- Elny, Sri. 2021. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Enzo Medan. Wahana Inovasi Volume 10 No.2 Juli-Des 2021
- Hadi, Surjo, Arif Rachman Putra, Rahayu Mardikaningsih. Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Baruna Horizon Vol. 3, No. 1, Juni 2020
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya: Bandung

- Maulana, Indra. 2023. Pengaruh Kapabilitas Profesional Dan Pengalaman Karyawan Terhadap Peningkatan Perilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan. Tesis. Universitas Islam Sultan Agung Fakultas Ekonomi Progam Studi Magister Manajemen
- Nanang, Martono. 2016. Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS. Yogyakarta: Gava Media
- Ridwan, Abdullah Sani. 2016. Penilaian Autentik. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Spiegelaere, S., & Ekonomi F. 2019. Hubungan Kerja dan Perilaku Kerja yang Inovatif. *Journal of Entrepreneurship. Management and Innovation (JEMI)*. 8(4), 39-40
- Tico, Riri Reftiani, Yulianti Adam, Adeliانا Amiruddin, Ariawan. 2023. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Journal of Technopreneurshipon Economics and Business Review*. Vol. 4, No. 2,2023