

**ASESMEN PERILAKU KEJA INOVATIF (*INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR*)
DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KOTA MEDAN**

Giovanni Paulo Anggitto Sipayung[✉]

Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: giovannisipayung@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.46880/methabdi.Vol5No2.pp272-279>

ABSTRACT

This assessment aims to determine whether innovative work behavior is influenced by perceived organizational virtuousness, which is moderated by the thriving character of lecturers at universities. Assessment done with questionnaires from 205 lecturers as respondents who work at 24 private universities in Medan City, North Sumatra. A Likert scale was used to measure each research variable. Data analysis used the structural equation modeling-partial least squares (SEM-PLS) statistical method with the SmartPLS 4 application for Windows. The results showed that the innovative work behavior of lecturers at private universities is significantly influenced by Perceived Organizational Virtuousness. The higher value of perceived organizational virtuousness organization, the more innovative work behaviour of a lecturer will be in carrying out the duties of the Tri Dharma of Higher Education.

Keyword: *Assessment, Innovative Work Behaviour, Perceived Organizational.*

ABSTRAK

Asesmen ini bertujuan untuk mengetahui apakah perilaku kerja inovatif (innovative work behaviour) dosen di perguruan tinggi swasta dipengaruhi oleh kebijakan dalam organisasi (Perceived Organizational Virtuousness). Asesmen dilakukan terhadap 205 orang responden dosen perguruan tinggi swasta di kota Medan yang bekerja pada 24 universitas swasta di Kota Medan, Sumatera Utara. Skala likert digunakan untuk mengukur setiap variabel penelitian. Analisis data menggunakan metode statistik structural equation modeling-partial least squares (SEM-PLS) dengan aplikasi SmartPLS 4 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif dosen di universitas swasta dipengaruhi secara signifikan oleh kebijakan dalam organisasi. Semakin tinggi nilai kebijakan dalam organisasi maka seorang dosen semakin inovative dalam melaksanakan tugas-tugas tri dharma perguruan tinggi.

Kata Kunci: *Asesmen, Perilaku Kerja Inovatif, Perceived Organizational.*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga pendidikan formal, memiliki tanggung jawab untuk mempersiapkan peserta didiknya sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Menurut (Sonnert & Holton, 1996), perguruan tinggi merupakan salah satu organisasi sosial di dunia yang paling dominan karena memiliki peran penting dalam mempersiapkan seseorang untuk menduduki jabatan dan bergabung dalam profesi tertentu, mentransmisikan budaya pada generasi berikutnya, memberikan kritik pada masyarakat, serta menghasilkan dan menerapkan ilmu

pengetahuan. Sebagai institusi pendidikan, Perguruan Tinggi diharapkan dapat meningkatkan kualitas Sumberdaya manusia (SDM) di Indonesia yang diwujudkan melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Perguruan tinggi harus menghasilkan lulusan yang kompeten, berkarakter, dan siap menghadapi tantangan dunia kerja (Abdillah, 2024; Marlinah, 2019).

Berkaitan dengan hal tersebut, dosen sebagai bagian dari program studi berperan penting dalam melakukan terobosan ataupun

inovasi di dalam mengelola jurusan atau program studi agar dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada mahasiswanya. Beberapa studi menegaskan bahwa efektivitas pengelolaan program studi tidak hanya bergantung pada kebijakan struktural, namun juga pada sejauh mana dosen dan pengelola jurusan menunjukkan *innovative work behaviour* dalam merespons tantangan pendidikan tinggi yang terus berkembang. Inovasi pembelajaran berperan secara signifikan sebagai mediator dalam hubungan antara kompetensi pedagogik dosen dan manajemen pembelajaran yang efektif (Surahman, 2024; Zulfa et al., 2025).

Innovative work behavior (IWB) mencakup proses menciptakan, mengadopsi dan menerapkan ide-ide baru yang berkaitan dengan produk, teknologi, serta metode kerja yang dianggap sebagai faktor penentu penting keberhasilan organisasi (Srirahayu et al., 2023; Yuan & Woodman, 2010). Dalam menciptakan inovasi, peran aktif karyawan dalam menghasilkan ide-ide baru sangat diperlukan demi pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi untuk mendorong dan mengembangkan *innovative work behavior* di kalangan karyawan termasuk juga dalam perguruan tinggi (Bos-Nehles et al., 2017; Ma Prieto & Pilar Perez-Santana, 2014).

Perilaku inovatif dosen juga tidak kalah penting untuk mewujudkan institusi pendidikan tinggi yang unggul dan adaptif terhadap perubahan. Hasil penelitian terhadap dosen dan tenaga kependidikan pada 14 perguruan tinggi di Pulau Jawa menunjukkan bahwa *innovative work behavior* masih berada pada kategori ‘cukup’ dan praktik manajemen pengetahuan (Knowledge Management Practices/KMP) tidak berpengaruh terhadap *innovative work behavior* dosen dan tenaga kependidikan (Rizdiana et al., 2023). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, sedangkan perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja (Reskiputri & Nursaidah, 2025).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *innovative work behavior* seorang dosen adalah *perceived organizational virtuousness*. *Perceived organizational virtuousness* (POV) mengacu pada persepsi individu bahwa organisasi menunjukkan nilai-nilai *virtuousness* seperti kejujuran, kepercayaan, optimisme, kasih sayang, integritas, dan rasa syukur (Cameron et al., 2004). Persepsi terhadap *virtuousness* membuat karyawan merasa bangga, dihormati, dan memiliki identifikasi sosial kuat dengan organisasi, yang kemudian memicu perilaku spontan pro-organisasi (Tsachouridi & Nikandrou, 2016). Organisasi yang menerapkan nilai-nilai kebijakan cenderung memperoleh kinerja karyawan yang lebih optimal. *Perceived organizational virtuousness* mampu menciptakan emosi positif, memperkuat modal sosial, dan merangsang perilaku pro-sosial (Efendy & Kusuma, 2024).

Dosen perguruan tinggi merupakan tenaga pendidik profesional dan ilmuwan yang memiliki tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, serta menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat (UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Dosen ditantang memiliki perilaku kerja inovatif, yaitu kemampuan menghasilkan, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide baru dalam konteks pekerjaan (Janssen, 2000). Dosen memiliki tiga tugas pokok yang disebut Tri dharma perguruan tinggi yaitu pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Selain tugas pokok tersebut, dosen juga memiliki berbagai fungsi yang berhubungan langsung dengan kegiatan akademik dan kemajuan institusi pendidikan tinggi (Nurochim, 2021). Di sisi lain, dorongan publikasi internasional yang semakin kuat juga menuntut dosen untuk lebih kreatif dan inovatif dalam penelitian, kolaborasi, dan pengembangan keilmuan (De Jong & Den Hartog, 2008). Penelitian oleh (Scott & Bruce, 1994) juga menegaskan bahwa IWB berperan penting dalam menghasilkan pembaruan strategi pembelajaran maupun riset, yang secara langsung berimplikasi pada peningkatan kualitas pendidikan tinggi.

Yang menjadi permasalahan adalah apakah faktor utama yang mempengaruhi perilaku inovatif dosen di perguruan tinggi swasta di kota Medan.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas maka disusunlah asesmen yang mempengaruhi perilaku tersebut diantaranya adalah apakah kebijakan dalam organisasi (*perceived organizational virtuousness*) berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif dosen (*innovative work behavior*) di perguruan tinggi swasta di kota Medan, Sumatera Utara

TUJUAN DAN MANFAAT

Tujuan dari asesmen ini adalah untuk memperoleh Gambaran bagaimana perilaku kerja inovatif dosen di Sumatera utara dan apa variable utama yang mempengaruhinya. Dengan demikian dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja dosen di perguruan tinggi yang berdampak kepada peningkatan kualitas dari perguruan tinggi tersebut.

METODE PELAKSANAAN

Asesmen dilaksanakan dengan metode survei menggunakan kuesioner terhadap 205 dosen yang bekerja di Universitas swasta di Kota Medan yang terdaftar pada Lembaga Layanan Dikti Wilayah I Sumatera Utara. Pengisian kuesioner untuk asesmen sebagian diberikan melalui *G-Form* dan dilakukan secara langsung (Gambar 1 dan 2).



Gambar 1. Asesmen langsung

Kuesioner tersebut berbentuk skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Pranatawijaya et

al., 2019). Ada dua alat ukur yang digunakan yaitu berupa skala perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*=IWB) dan Kebajikan dalam organisasi (*perceived organizational virtuousness* = POV). Alat ukur disusun berdasarkan aspek dan dimensi yang sesuai dengan indikator psikologi.

Innovative work behavior diukur dengan menggunakan skala yang dikembangkan oleh De Jong dan Den Hartog (2010) yang mengacu pada empat dimensi yaitu *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing*, dan *idea implementation*. Skala yang digunakan untuk mengukur skala *perceived organizational virtuousness* disusun oleh Cameron et al., (2004) berdasarkan 5 (lima) dimensi yaitu optimisme, pengampunan, kepercayaan, kasih sayang dan Integritas. Metode skala menggunakan metode likert (Azwar, 2012) yang terdiri dari aitem-aitem *favorable* (mendukung). Setiap aitem meliputi lima pilihan jawaban: Sangat Tidak Setuju(STS) (1), Tidak Setuju (TS)(2), Netral (N)(3), Setuju (S)(4), dan Sangat Setuju (SS)(5) (Raranditha et al., 2024).

Data yang dikumpulkan dari responden dianalisis menggunakan metode statistik *structural equation modeling-partial least squares (SEM-PLS)* dengan aplikasi *SmartPLS 4 for windows*. Pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur asesmen dilakukan dengan analisis *outer model*. Sedangkan pengujian faktor yang mempengaruhinya dilakukan dengan menggunakan analisa *direct effect*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

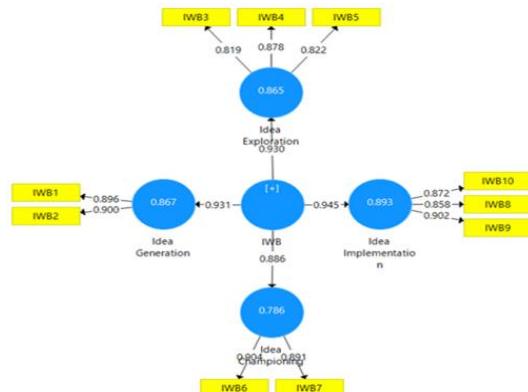
Uji Validitas dan Reliabilitas Skala IWB

Hasil uji validitas konvergen pada skala perilaku kerja inovatif (IWB=*innovative work behavior*) dosen berdasarkan nilai *outer loading* dan nilai AVE disajikan Tabel 1 dan Gambar 2.

Tabel 1. Nilai AVE *Innovative Work Behavior*

Aspek	AVE
<i>Idea Exploration</i>	0.706
<i>Idea Generation</i>	0.807
<i>Idea Championing</i>	0.806
<i>Idea Implementation</i>	0.770

Berdasarkan nilai AVE pada Tabel 1 tampak bahwa ke empat indikator *Innovative work behavior* memiliki nilai $AVE > 0.5$, Hal ini menunjukkan bahwa variabel *innovative work behavior* telah memenuhi kriteria validitas konvergen.



Gambar 2. Nilai *outer loading* IWB

Gambar 2 menunjukkan nilai *outer loading factor* > 0.7. untuk seluruh item pada indikator *idea eksplorasi*, *idea generasi*, *idea championing* dan *idea implementation*. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item dalam aspek ini valid.

Hasil uji reliabilitas pada skala *innovative work behavior* dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Ket.
IWB	0.941	0.950	0.656	Reliable

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha skala IWB > 0.6, demikian juga halnya dengan Composite Reliability untuk skala IWB dengan nilai > 0.7. Hal ini mengindikasikan bahwa skala *innovative work behavior* memiliki reliabilitas yang tinggi.

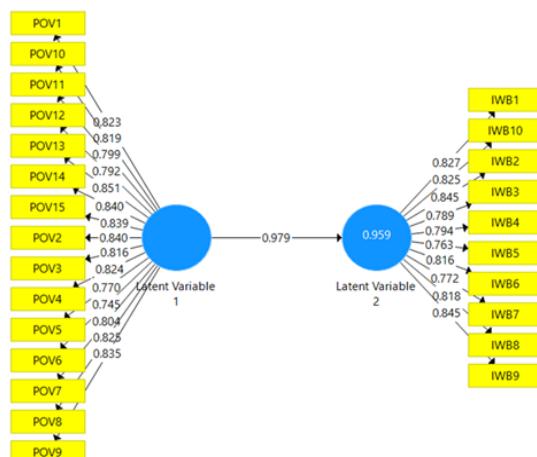
Hasil Asesmen Perilaku Inovatif Dosen

Hasil asesmen menunjukkan ada dua variabel utama yang mempengaruhi perilaku inovatif dosen di perguruan tinggi swasta (Gambar 3).



Gambar 3. FGD Asesmen

Ada dua faktor utama yang mempengaruhi perilaku inovatif dosen perguruan tinggi swasta yaitu kebijakan dalam organisasi (*perceived organizational virtuousness*) dan karakter daya juang (*thriving*) dari dosen itu sendiri. Hasil analisa pengaruh kebijakan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dosen dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. *Structural Assesment Model*

Berdasarkan Gambar 4, dapat dilihat bahwa Kebajikan organisasi (*Perceived Organizational Virtuousness*) berpengaruh sangat signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dosen yang mencapai 97.9 persen. Konsep *organisational virtuousness* menggambarkan karakteristik organisasi yang mendorong kebajikan (virtues) dalam praktik sehari-hari, seperti integritas, empati, kejujuran, dan kedulian kolektif. Sebagai contoh, studi oleh (Ho et al., 2023) mendefinisikan *organisational virtuousness* sebagai “collective positive attributes and

behaviours ... that promote hedonic well-being, eudaimonic well-being, and optimal performance". Menurut teori broaden-and-build (Fredrickson), lingkungan yang penuh kebaikan memperluas cakrawala kognitif dan afektif individu, dan kemudian membangun sumber daya psikologis yang dapat digunakan untuk pencapaian kerja yang lebih tinggi (Virlia et al., 2025).

Dalam konteks perguruan tinggi, organisasi yang menunjukkan kebaikan (dalam budaya, dukungan, keadilan, kolaborasi) dapat menciptakan kondisi yang memfasilitasi pengembangan kapasitas dosen untuk berpikir secara inovatif dan bertindak secara kreatif.

Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang meliputi pencarian ide baru, promosi ide, dan realisasi ide tersebut dalam kerjanya. De Jong & Den Hartog (2010) sering dijadikan rujukan dalam ruang lingkup ini. Dalam institusi pendidikan tinggi, perilaku kerja inovatif untuk dosen bisa tercermin sebagai: inovasi dalam metode pengajaran, riset kolaboratif, penggunaan teknologi baru dalam pembelajaran, pengembangan program baru, atau perubahan struktural dalam organisasi akademik (Lambi & Budiman, 2024). Studi review tentang perilaku kerja inovatif dosen di perguruan tinggi menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti budaya inovasi, dukungan pimpinan, lingkungan kolaboratif, dan fasilitas sangat penting untuk perilaku kinerja inovatif lingkungan pendidikan tinggi (Ardianti et al., 2024).

Mekanisme bagaimana Kebajikan dalam organisasi pengaruh (*perceived organizational virtuousness*) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif dosen di perguruan tinggi bisa terjadi karena terbentuknya lingkungan psikologis yang positif. Ketika dosen merasakan bahwa organisasi (fakultas, universitas) menunjukkan kebaikan dengan menghargai kontribusinya, menerapkan keadilan, mendukung pertumbuhan profesionalnya, maka menurut teori reciprocal exchange organisasi-karyawan, dosen akan merasa ter dorong untuk 'membalas' melalui kontribusi yang positif, termasuk perilaku inovatif.

Lebih lanjut, organisasi yang bersifat virtuous memberikan sinyal bahwa risiko ide baru diperbolehkan atau bahkan diapresiasi, sehingga dosen merasa lebih aman dalam bereksperimen (Afrianty & Putriwahyuni, 2020; Tjahjono et al., 2022). Ho et al. (2023) menemukan bahwa organisational virtuousness sebagai job resource meningkatkan well-being dan komitmen, yang kemudian memfasilitasi performa.

Organisasi yang menjalankan kebaikan juga cenderung menyediakan atau mendukung sumber daya (waktu, fasilitas, kolaborasi, dukungan pimpinan) yang diperlukan untuk inovasi. Hal ini mendukung penelitian (Ardianti et al., 2024) bahwa fasilitas dan dukungan pimpinan adalah faktor penting perilaku kerja inovatif di perguruan tinggi. Dengan adanya sumber daya dan dukungan tersebut, dosen lebih mudah untuk: mengembangkan ide, melakukan riset atau inovasi pembelajaran, menerapkan teknologi baru, atau melakukan kolaborasi multidisipliner. Organisasi yang virtuous meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*) dan komitmen afektif. Keterikatan ini memunculkan energi, dedikasi, dan absorpsi terhadap tugas yang menurut penelitian merupakan prasyarat untuk perilaku kerja inovatif. Studi di Tiongkok menunjukkan organisational virtuousness berdampak positif terhadap work engagement melalui *well-being* (Liang & Wong, 2023). Sehingga, untuk dosen, apabila merasa terikat secara positif terhadap institusi karena nilai-nilai kebaikan yang nyata, mereka akan lebih ter dorong untuk melakukan tindakan inovatif

Berdasarkan asal universitas, Sebagian besar partisipan dalam penelitian ini berasal dari universitas dengan kategori akreditasi unggul sebesar 29, 17 persen dan akreditasi baik sekali sebesar 45.83 persen. Kebajikan dalam organisasi (*Perceived Organizational Virtuousness*) berhubungan erat dengan hasil akreditasi universitas, karena keduanya saling mendukung dalam membentuk reputasi dan kualitas pendidikan yang ditawarkan oleh institusi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Muktiyanto, 2016) yang menyatakan organisasi yang memiliki persepsi kebaikan yang tinggi dianggap lebih

memiliki komitmen terhadap kualitas dan kesejahteraan seluruh anggotanya, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Dalam konteks universitas, kebijakan organisasi yang tinggi cenderung tercermin dalam kualitas hubungan antar dosen, mahasiswa, dan manajemen, serta dalam kebijakan yang mendukung keberhasilan akademik dan penelitian. Universitas yang menunjukkan kebijakan dalam praktik sehari-hari dapat memperoleh kepercayaan yang lebih tinggi dari pemangku kepentingan eksternal, termasuk lembaga akreditasi.

Hasil asesmen menunjukkan bahwa ada faktor daya juang individu (*thriving*) dosen juga berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Semakin tinggi daya juang dan semangat individu dosen, maka perilaku kerja inovatif semakin meningkat. Penjelasan teoretisnya adalah bahwa karyawan yang *thriving* cenderung bertindak berdasarkan motivasi intrinsik, sehingga peran konteks organisasi menjadi kurang dominan dalam mempengaruhi perilaku inovatif mereka. Hasil studi menunjukkan bahwa *thriving* yang berfokus pada pencapaian individu dapat menciptakan perbedaan yang lebih besar antara anggota dalam sebuah organisasi. Setiap individu dapat merasakan kemajuan dan kesejahteraan secara berbeda, tergantung pada bagaimana mereka merespons lingkungan mereka. Ketika individu merasa lebih berhasil atau berkembang, mereka bisa jadi lebih cenderung memfokuskan perhatian pada pencapaian pribadi, bukannya berbagi keberhasilan itu dengan orang lain atau berkontribusi pada nilai-nilai keutamaan organisasi, yang dapat menyebabkan terjadinya fragmentasi dalam nilai-nilai organisasi (Carmeli et al., 2009).

Hasil asesmen juga menunjukkan bahwa faktor perguruan tinggi, jenis kelamin, usia, jenjang Pendidikan, jabatan akademik, jabatan structural dosen setidaknya mempengaruhi perilaku inovatif dosen.

Berdasarkan jenjang pendidikan, partisipan dengan jenjang pendidikan strata 2 sebesar 67.80 persen. Dosen dengan jenjang pendidikan magister sering kali menghadapi tantangan dalam

membangun kredibilitas akademik, menetapkan jaringan profesional, dan mendapatkan pengakuan atas kontribusi mereka. Pada tahap ini, *thriving* bagi dosen lebih berfokus pada pembelajaran dan pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk mengajar dan melakukan penelitian. Dosen-dosen ini cenderung sangat terlibat dalam pengembangan metode pengajaran baru dan sering kali memiliki *Innovative Work Behaviour* yang tinggi (Dara, 2020).

Dosen dengan jenjang pendidikan doktoral (S3) berada di tahap yang lebih matang secara akademik dan sering kali memiliki lebih banyak tanggung jawab dalam hal penelitian, pengajaran, dan pengabdian kepada masyarakat. Jenjang pendidikan ini umumnya memberi dosen tingkat kepercayaan diri dan kredibilitas yang lebih tinggi dalam dunia akademik. Dosen dengan gelar doktor memiliki kesempatan yang lebih besar untuk terlibat dalam riset multidisipliner, memimpin proyek penelitian, serta mengelola program akademik.

Berdasarkan jabatan akademik dosen, diperoleh data partisipan dengan jabatan akademik lektor sebesar 54.15, sedangkan jabatan akademik lektor kepala sebesar 22.44 persen dan guru besar sebesar 6.83 persen. Jabatan akademik menggambarkan pencapaian akademik dan juga menunjukkan dinamika psikologis dan motivasional yang mempengaruhi bagaimana seorang dosen tumbuh, belajar, dan menunjukkan energi positif dalam pekerjaannya. Karakter *thriving* pada lektor terlihat melalui keaktifan mengikuti pelatihan, workshop, seminar, serta rasa ingin tahu yang tinggi terhadap berbagai metode penelitian dan inovasi pembelajaran. Dorongan untuk berkembang, karena tuntutan kenaikan jabatan maupun keinginan menunjukkan kapasitas diri membentuk lingkungan psikologis yang penuh energi dan berorientasi pada pembelajaran. Semangat ini menciptakan fondasi *thriving* yang kuat bagi para Lektor.

Perbedaan dinamika daya juang (*thriving*) di setiap jenjang jabatan akademik menunjukkan bahwa perkembangan karier dosen tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga psikologis. Semakin tinggi jabatan akademik, semakin kompleks pula

cara dosen memaknai energi kerja, pertumbuhan diri, dan kontribusi akademiknya. Perguruan tinggi yang mampu mendukung proses *thriving* di setiap jenjang ini melalui kebijakan pengembangan karier, dukungan penelitian, serta budaya akademik yang sehat akan melahirkan sivitas akademika yang tidak hanya kompeten, tetapi juga berenergi, kreatif, dan berdaya untuk memberi dampak jangka panjang.

KESIMPULAN

Hasil asesmen menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif dosen di perguruan tinggi swasta di kota Medan sangat dipengaruhi oleh kebijakan dalam organisasi (*Perceived Organizational Virtuousness*). Daya juang dan semangat (*Thriving*) dosen juga memiliki peran yang signifikan dalam perilaku kerja inovatif dosen. Faktor lain yang mempengaruhi adalah asal perguruan tinggi, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jabatan akademik dan jabatan struktural dosen yang bersangkutan. variabel *Perceived Organizational*

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2024). Peran perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di indonesia. *EDUCAZIONE: Jurnal Multidisiplin*, 1(1), 13–24.
- Afrianty, T. W., & Putriwahyuni, S. (2020). Analisis keadilan prosedural dalam penilaian kinerja: perspektif social exchange theory. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 227, 227–244.
- Ardianti, T., Tukiran, M., & Mariana, D. (2024). Innovative Work Behavior In Higher Education: A Systematic Literature Review. *Research and Development Journal of Education*, 10(2), 975–985.
- Bos-Nehles, A., Renkema, M., & Janssen, M. (2017). HRM and innovative work behaviour: A systematic literature review. *Personnel Review*, 46(7), 1228–1253.
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766–790.
- Carmeli, A., Ben-Hador, B., Waldman, D. A., & Rupp, D. E. (2009). How leaders cultivate social capital and nurture employee vigor: Implications for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1553.
- Dara, D. (2020). *Inovasi Akademik di Perguruan Tinggi BLU: Peran Otonomi dan Job Crafting*. Penerbit Adab.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1–27.
- Efendy, S., & Kusuma, K. A. (2024). Dinamika Tempat Kerja: Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Komunikasi dan Hubungan. *Journal of Micro, Small and Medium Enterprises*, 1(1), 16.
- Ho, H. C. Y., Hou, W. K., Poon, K.-T., Leung, A. N. M., & Kwan, J. L. Y. (2023). Being virtuous together: A one-year prospective study on organizational virtuousness, well-being, and organizational commitment. *Applied Research in Quality of Life*, 18(1), 521–542.
- Lambi, M., & Budiman, B. (2024). Self-Efficacy Studies and Innovative Behaviors: the Role of Organizational Support at the Manokwari District Social Office. *American Journal of Economic and Management Business (AJEMB)*, 3(3).
- Liang, X., & Wong, W. M. (2023). Organizational virtuousness and work engagement: mediated by employee well-being in China. *Onkologia i Radioterapia*, 17(12).
- Ma Prieto, I., & Pilar Perez-Santana, M. (2014). Managing innovative work behavior: the role of human resource practices. *Personnel Review*, 43(2), 184–208.
- Marlinah, L. (2019). Pentingnya peran perguruan tinggi dalam mencetak SDM yang berjiwa inovator dan technopreneur menyongsong era society 5.0. *Ikraith-Ekonomika*, 2(3), 17–25.
- Muktiyanto, A. (2016). Good University Governance Dan Kinerja Perguruan Tinggi. *Institusi Pendidikan Tinggi Di Era Digital: Pemikiran, Permodelan Dan Praktek Baik*, 45–66.
- Nurochim, N. (2021). Dinamika keberfungsiannya dosen penasehat akademik bagi mahasiswa. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(1), 1–7.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada

- kuesioner online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137.
- Raranditha, A., Gladiana, W. W., Devtriana, N. H., Septiana, Y., & Adila, N. S. (2024). Pengembangan Instrumen Psikologi: Skala Hedonisme. *Journal of Social and Economics Research*, 6(2), 853–863.
- Reskiputri, T. D., & Nursaidah, N. (2025). Peningkatan Kinerja Berkelanjutan pada Perguruan Tinggi Swasta se-Kabupaten Jember melalui Pengaruh Kepemimpinan Inklusif dan Perilaku Kerja Inovatif: Peran Mediasi Kreativitas Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 11(1), 103–115.
- Rizdiana, J. C., Kornarius, Y. P., Caroline, A., & Gunawan, A. (2023). Perspektif Dosen Dan Tenaga Kependidikan Pada Knowledge Management Practices Terhadap Innovative Work Behavior Pada Perguruan Tinggi. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 25(2), 210–226.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- Sonnert, G., & Holton, G. (1996). Career patterns of women and men in the sciences. *American Scientist*, 84(1), 63–71.
- Srirahayu, D. P., Ekowati, D., & Sridadi, A. R. (2023). Innovative work behavior in public organizations: A systematic literature review. *Heliyon*, 9(2).
- Surahman, S. (2024). Peranan Inovasi Pembelajaran Sebagai Mediator Dalam Hubungan Antara Kompetensi Pedagogik Dosen Dan Manajemen Pembelajaran Yang Efektif. *Indopedia (Jurnal Inovasi Pembelajaran Dan Pendidikan)*, 2(1), 97–105.
- Tjahjono, B. P. D. H. K., Arif Hartono, S. E., & HRM, M. (2022). *Peran Employee Engagement Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Persepsi Dukungan Organisasi Pada Kinerja In Role Dan Extra Role*.
- Tsachouridi, I., & Nikandrou, I. (2016). Organizational virtuousness and spontaneity: A social identity view. *Personnel Review*, 45(6), 1302–1322.
- Virlia, S., Widhigdo, J. C., & Rahmawati, K. D. (2025). *Buku Ajar Psikologi Positif*. Penerbit Universitas Ciputra.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342.
- Zulfa, A. A., Ibrahim, T., & Arifudin, O. (2025). Peran Sistem Informasi Akademik Berbasis Web Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Pengelolaan Akademik Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Tahsinia*, 6(1), 115–134.