

Pengaruh *Trust in Leadership* terhadap Perilaku Inovatif Guru

Masduki Asbari¹, Dewiana Novitasari², Agus Purwanto³

^{1,2}Universitas Insan Pembangunan Indonesia

³Universitas Pramita Indonesia

Corresponding author: kangmasduki.ssi@gmail.com

Abstrak - Studi ini menyelidiki efek *trust in leadership* (kepercayaan guru terhadap kepala sekolah) di kalangan guru sekolah swasta di Tangerang terhadap perilaku inovatif guru. Sebanyak 102 guru sekolah swasta di Tangerang berpartisipasi dalam penelitian ini. Pendekatan *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh secara *simple random sampling*. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *trust in leadership* memiliki efek positif terhadap perilaku inovatif guru. Relevansi dari studi ini juga dibahas dalam bagian pembahasan hingga kesimpulan.

Kata kunci: Inovasi, kepercayaan terhadap pimpinan, perilaku inovatif, *trust in leadership*.

Abstract - This study investigates the effect of leader trust among private school teachers in Tangerang on the innovative behavior of teachers. A total of 102 teachers from private universities in Tangerang participated in this study. The *Partial Least Square* (PLS) approach was used to analyze the data obtained by *simple random sampling*. The results of the study reveal that trust leaders have a positive effect on teachers' innovative behavior. The relevance of this study is also discussed in the discussion to the conclusion section.

Keywords: Innovative behavior, innovation, trust in leadership.

PENDAHULUAN

Perilaku inovatif guru di tempat kerja adalah dasar dari setiap organisasi berkinerja tinggi (Agistiawati et al., 2020; Asbari et al., 2019; Perawati et al., 2022; Putra et al., 2020) karena ide-ide inovatif yang dihasilkan oleh perilaku inovatif berfungsi sebagai dasar untuk pengembangan daya saing, baik produk maupun jasa layanan. Studi sebelumnya telah mengakui pengetahuan sebagai kunci untuk meningkatkan inovasi (misalnya, Novitasari et al., 2022; Purwanto et al., 2020; Suprpti et al., 2020). Dengan kata lain, pengetahuan individu menyediakan bahan baku yang diperlukan organisasi untuk menciptakan pengetahuan dan inovasi baru (Asbari, Purba, et al., 2021a, 2021b). Namun, kecuali pengetahuan ini dibagikan dengan individu dan kelompok lain dalam organisasi, itu akan tetap dalam domain individu dan akan memiliki sedikit atau tidak berdampak pada kinerja organisasi atau kemampuan inovasi (Asbari, Wijayanti, Hyun, Purwanto, & Santoso, 2020; Novitasari, Supriatna, et al., 2021; Purwanto et al., 2022; Sopa et al., 2020a).

Perilaku inovatif secara tradisional dianggap lebih penting di sektor manufaktur, di mana pengembangan produk baru sangat penting. Perhatian yang relatif lebih sedikit diberikan pada perilaku inovatif di sektor jasa, meskipun pertumbuhannya cepat dan kepentingan yang lebih tinggi dalam kegiatan ekonomi secara keseluruhan (Asbari, Purwanto, Maesaroh, Hutagalung, Mustikasiwi, et al., 2020; Basuki et al., 2020; Novitasari, Supiana, et al., 2021). Namun, seiring dengan pertumbuhan sektor jasa dan persaingan antar jasa bisnis intensif, manajemen inovatif perlu ada untuk memastikan pengembangan berkelanjutan dan posisi kompetitif terdepan. Selain itu, para peneliti telah mengidentifikasi sumber daya apa yang relevan dengan inovasi yang berhasil di sektor manufaktur (Asbari, Wijayanti, Hyun, Purwanto, Santoso, et al., 2020; Novitasari et al., 2020; Sutardi et al., 2022). Namun, studi yang difokuskan pada tindakan spesifik yang mempengaruhi perilaku inovatif di antara guru masih langka. Alasan utama untuk kesenjangan penelitian ini mungkin terletak pada konteks

layanan yang spesifik: Inovasi dalam industri jasa/service dianggap sebagai pertanyaan yang kompleks. Guru memiliki peran penting dalam memastikan inovasi sekolah, dan kemampuan mereka untuk menjadi inovatif berpotensi berkontribusi pada hubungan pembelajaran yang sukses (Asbari, Purwanto, Fayzhall, Winanti, Purnamasari, et al., 2020; Asbari, Prasetya, et al., 2021; Suroso et al., 2021). Guru diminta untuk melakukan perilaku tertentu yang ditentukan oleh deskripsi pekerjaan; dengan demikian, perilaku inovatif mungkin tidak sering dituntut dari mereka. Namun, guru profesional, menjalankan tugasnya secara mandiri. Akibatnya, inovasi dalam kaitannya dengan guru profesional tampaknya menjadi bidang penelitian yang penting.

Dalam konteks organisasi, guru sangat bergantung pada atasannya untuk mendapatkan informasi, sumber daya, dan dukungan sosial untuk mengembangkan, melindungi, dan mewujudkan ide-ide baru mereka (Asbari et al., 2021; Fikri et al., 2020; Hutagalung et al., 2020; Sopa et al., 2020b). Dengan mempercayai seorang pimpinan, seorang guru akan lebih mungkin mengembangkan ide-ide baru dan berguna, karena dia akan merasa aman untuk mengeksplorasi cara-cara baru dalam melakukan sesuatu (Asbari, Purba, et al., 2021a; Purwanto et al., 2021; Waruwu et al., 2020). Jika pimpinan dan bawahan mengembangkan kemitraan dan membentuk kelompok, pimpinan dapat memberikan bawahan mereka lebih banyak kesempatan untuk menggunakan kebijaksanaan dan pengambilan keputusan mereka, yang dapat mempromosikan perilaku inovatif (Scott & Bruce, 1994). Selain itu, jika tingkat kepercayaan antara pimpinan dan bawahan meningkat, perilaku inovatif guru untuk pertumbuhan organisasi juga akan meningkat.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dilakukan pengumpulan data dengan mengedarkan angket kepada seluruh guru swasta tedi target studi ini. Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang jumlahnya 145 orang. Kuesioner disebarikan dengan teknik simple random sampling. Hasil kuesioner yang kembali sebanyak valid adalah 102 sampel. Jadi jumlah sampel adalah 70,3% dari jumlah populasi.

Intrumen kepercayaan telah didefinisikan dengan berbagai cara dalam literatur yang ada. Penelitian ini difokuskan pada aspek hubungan interpersonal yang dikemukakan oleh Cook & Wall (1980). Sedangkan perilaku inovatif berarti bahwa guru menawarkan ide-ide baru dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi; selanjutnya, mereka bekerja untuk mengubah ide-ide itu menjadi kenyataan. Kami mengadaptasi lima item yang dikembangkan oleh Scott dan Bruce (1994) untuk mengukur perilaku inovatif. Semua variabel diukur pada skala tipe Likert lima poin. Tiap item pertanyaan/pernyataan tertutup diberikan lima opsi jawaban, yaitu: sangat setuju (SS) skor 5, setuju (S) skor 4, netral/ ragu-ragu (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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Total ada 102 guru yang berpartisipasi. Paling banyak laki-laki (72.77%), kemudian wanita (27.23%). Mereka memiliki kelompok umur yang berbeda-beda, di bawah 30 tahun (25.41%), berkisar antara 30-40 tahun (46.60%), dan lebih dari 40 tahun (27.99%). Masa kerja sebagai guru juga beragam, sebagian di antaranya di bawah 5 tahun (35.66%), berkisar antara 5-10 tahun (48.52%), dan lebih dari 10 tahun (15.82%). Pendidikan mayoritas adalah SMA/SMK (94.01%), kemudian sarjana (5.99%).

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 deskriminan dan uji reliabilitas (Nadeak et al., 2021; Purwanto et al., 2019, 2021; Purwanto, Asbari, & Santoso, 2021d, 2021a, 2021b, 2021c; Purwanto, Asbari, et al., 2020).

Studi ini menyelidiki bagaimana kepercayaan pimpinan mempengaruhi perilaku inovatif di antara guru. Sebagai penanggung jawab pembelajaran di kelas, guru sebagai penyedia layanan memanfaatkan banyak pengetahuan subjektif, yaitu pengetahuan yang dikumpulkan dari waktu ke waktu melalui pengalaman kerja. Pengetahuan subjektif ini dapat ditransfer secara vertikal antara pimpinan dan bawahan serta secara horizontal antara rekan kerja. Dengan kata lain, ketika informasi tertentu ditransfer dari atasan ke bawahannya, bawahan harus cukup yakin dengan keakuratan informasi untuk berbagi satu sama lain. Ketika bawahan mempercayai atasannya, mereka juga mempercayai informasi yang diterima dari atasan, yang membuat sirkulasi informasi menjadi aktif (Kim, 2014). Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa kepercayaan pada pimpinan menghasilkan tingkat kerja sama yang lebih tinggi; dengan demikian, guru akan lebih bersedia untuk berbagi pengetahuan, akibatnya meningkatkan kinerja (Asbari, Fayzhall, Goestjahjanti, Winanti, Yuwono, et al., 2020; Fayzhall et al., 2020; Goestjahjanti et al., 2020; Hutagalung et al., 2021; Pramono et al., 2021).

KESIMPULAN

Studi ini menyelidiki variabel yang menyebabkan perilaku inovatif pada guru untuk meningkatkan daya saing organisasi sekolah. Secara khusus, kami menganalisis hubungan antara perilaku inovatif guru dan kepercayaan mereka pada pimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif guru. Hasil penelitian ini juga memiliki arti praktis. Misalnya, guru menganggap pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman kerja sebagai bagian dari kemampuan individu mereka. Oleh karena itu, mereka akan enggan untuk berbagi pengetahuan mereka dengan orang lain, atau mereka hanya akan berbagi sebagian dari pengetahuan (Goh, 2002). Jenis perilaku individualistis ini menghalangi transfer pengetahuan di dalam organisasi dan memutuskan komunikasi di antara guru. Oleh karena itu, perlu dikelola di tingkat organisasi sehingga tercipta budaya berbagi pengetahuan yang sehat. Studi ini berharga karena secara empiris menyelidiki variabel *trust in leadership* yang memengaruhi perilaku inovatif, dengan menggunakan guru sebagai target analisis yang spesifik. Hanya saja, penelitian ini difokuskan secara eksklusif pada sekolah swasta. Oleh karena itu, tidak tepat untuk menggeneralisasi temuan dari sampel penelitian ini ke semua organisasi. Untuk mengatasi keterbatasan ini, penelitian ini dapat direplikasi di lingkungan kerja yang berbeda. Dengan kata lain, penelitian masa depan dapat memperluas desain penelitian ke profesi lain dan memasukkan perbandingan lintas organisasi.

REFERENSI

- 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>
- Asbari, M., Fayzhall, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, Yuwono, T., Hutagalung, D., Basuki, S., Maesaroh, S., Mustofa, Chidir, G., Yani, A., & Purwanto, A. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kapasitas Inovasi Sekolah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 6724–6748. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycounts/article/view/421>
- Asbari, M., Novitasari, D., Purwanto, A., Fahmi, K., & Setiawan, T. (2021). Self-leadership to Innovation: The Role of Knowledge Sharing. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(05), 21–36. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/68>
- Asbari, M., Prasetya, A. B., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2021). From Creativity to Innovation: The Role of Female Employees' Psychological Capital. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(02), 66–77. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/18>
- 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.

-
- <https://doi.org/https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.287>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021b). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71.
- 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.testmagazine.biz/index.php/testmagazine/article/view/4087>
- Asbari, M., Purwanto, A., Maesaroh, S., Hutagalung, D., Mustikasiwi, A., Ong, F., & Andriyani, Y. (2020). Impact of Hard Skills, Soft Skills and Organizational Culture : Lecturer Innovation Competencies As Mediating. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 142–155. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/419>
- Asbari, M., Wijayanti, L., Hyun, C. C., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2020). How to build innovation capability in the RAC industry to face industrial revolution 4.0? *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(6), 2008–2027. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I6/PR260192>
- 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/Edupsyscouns/article/view/432>
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39–52.
- Fayzhall, M., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Hutagalung, D., Maesaroh, S., Chidir, G., Goestjahjanti, F. S., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru Dalam Perspektif Organizational Learning. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 64–91. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/413>
- 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/Edupsyscouns/article/view/498>
- Goestjahjanti, F. S., Asbari, M., Purwanto, A., Agistiawati, E., Fayzhall, M., Radita, F. R., Maesaroh, S., Asnaini, S. W., Chidir, G., Yani, A., Singgih, E., Sudiyono, R. N., Basuki, S., Yuwono, T., Hutagalung, D., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2020). Pengaruh Organizational Learning Terhadap Peningkatan Hard Skills, Soft Skills Dan Inovasi Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 87–97. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/436>
- Hutagalung, D., Novitasari, D., Silitonga, N., Asbari, M., & Supiana, N. (2021). Membangun Inovasi Organisasi: Antara Kepemimpinan Transformasional dan Proses Manajemen Pengetahuan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4568–4583. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1522>
- 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>
- Nadeak, M., Widodo, A., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2021). Understanding the Links between Coaching, OCB, and Individual Performance among MSME Employees. *International Journal of Social and Management Studies*, 01(04), 65–80. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/52>
- 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., Radita, F. R., Asbari, M., Sukriyah, Jumiran, & Asbari, M. (2022). From Islamic Leadership to Ethical Climate and Innovative Work. *International Journal of Social and Management Studies (IJSMAS)*, 03(02), 300–310.
- Novitasari, D., Supiana, N., Supriatna, H., Fikri, M. A. A., & Asbari, M. (2021). The Role of Leadership on Innovation Performance: Transactional versus Transformational Style. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 7(1), 27–36. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe/article/view/2981>
- Novitasari, D., Supriatna, H., Asbari, M., Nugroho, Y. A., & Nadeak, M. (2021). Exploring the Impact of Trust in Leader and Knowledge Sharing on Employee Innovation. *International Journal of Social and Management Studies (IJSMAS)*, 02(03), 47–62. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/30>
- Perawati, S., Puluhatumena, S. D., & Asbari, M. (2022). The Role of Islamic Education In Forming a Creative and Innovative Person. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 01(04), 20–24. <https://jisma.org/index.php/jisma/article/view/128/22>
- Pramono, T., Asbari, M., Supriatna, H., Nugroho, Y. A., & Novitasari, D. (2021). Rahasia Inovasi Karyawan Wanita di Era Digital: Analisis Modal Psikologis dan Dukungan Kepemimpinan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 1–17. <https://e-journal.umc.ac.id/index.php/VL/article/view/1924>
- 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 (IJSMAS)*, 02(01), 1–13. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/4>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021a). Analisis Data Penelitian Manajemen Pendidikan: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS untuk Jumlah Sampel Kecil. *International Journal of Social, Policy and Law (IJSPL)*, 01(01), 111–122. <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/64>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021b). Analisis Data Penelitian Marketing: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS untuk Jumlah Sampel Besar. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 2(4), 216–227. <https://www.jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/178/138>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021c). Analisis Data Penelitian Sosial dan Manajemen: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS untuk Jumlah Sampel Medium. *International Journal of Social and Management Studies (IJSMAS)*, 02(04), 43–53. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/50/40>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021d). Education Management Research Data Analysis: Comparison of Results between Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, Smartpls, Warppls, And SPSS for Small Samples. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 382–399. <https://e-journal.ikhac.ac.id/index.php/nidhomulhaq/article/view/1575>
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T. I., Haque, M. G., & Nurjaya. (2019). Marketing Research Quantitative Analysis for Large Sample: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 9(2), 355–372. <https://ojs.unm.ac.id/iap/article/view/22803>
-

-
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T. I., Paramarta, V., & Sunarsih, D. (2020). Social and Management Research Quantitative Analysis for Medium Sample: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 9(2), 518–532. <https://ojs.unm.ac.id/iap/article/view/22804>
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T. I., Sunarsi, D., & Ilham, D. (2021). Education Research Quantitative Analysis for Little Respondents: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(2), 335–350. <https://e-journal.my.id/jsgp/article/view/1326>
- Purwanto, A., Bernarto, I., Asbari, M., Wijayanti, L. M., Choi, &, & Hyun, C. (2020). The Impacts of Leadership and Culture on Work Performance in Service Company and Innovative Work Behavior As Mediating Effects. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(1), 283–291. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Purwanto, A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2022). Tourist Satisfaction and Performance of Tourism Industries: How The Role of Innovative Work Behaviour, Organizational Citizenship Behaviour? *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(1), 1–12. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/246>
- Putra, A. S., Novitasari, D., Asbari, M., Purwanto, A., Iskandar, J., Hutagalung, D., & Cahyono, Y. (2020). Examine Relationship of Soft Skills, Hard Skills, Innovation and Performance: the Mediation Effect of Organizational Learning. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 27–43. [http://www.ijmsjournal.org/2020/volume-3 issue-3/ijms-v3i3p104.pdf](http://www.ijmsjournal.org/2020/volume-3%20issue-3/ijms-v3i3p104.pdf)
- 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>
- Sopa, A., Asbari, M., Purwanto, A., Budi Santoso, P., Mustofa, Hutagalung, D., Maesaroh, S., Ramdan, M., & Primahendra, R. (2020a). 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://sersec.org/journals/index.php/IJAST/article/view/7233>
- Sopa, A., Asbari, M., Purwanto, A., Budi Santoso, P., Mustofa, Hutagalung, D., Maesaroh, S., Ramdan, M., & Primahendra, R. (2020b). Hard skills versus soft skills: Which are more important for indonesian employees innovation capability. *International Journal of Control and Automation*, 13(2), 156–175. <http://sersec.org/journals/index.php/IJCA/article/view/7626>
- Suprapti, Asbari, M., Cahyono, Y., & Mufid, A. (2020). 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>
- Suroso, Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Chidir, G., & Asbari, M. (2021). Managing MSME Innovation Performance : Analysis of Knowledge-Oriented Leadership and Knowledge Management Capability. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4541–4555. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1506>
- Sutardi, D., Nuryanti, Y., Kumoro, D. F. C., Mariyanah, S., & Agistiawati, E. (2022). Innovative Work Behavior: A Strong Combination of Leadership, Learning, and Climate. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 290–301.
- Waruwu, H., Asbari, M., Purwanto, A., Nugroho, Y. A., Fikri, M. A. A., Fauji, A., Shobihi, A. W. I., Hulu, P., Sudiyo, 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/EdupsyCouns/article/view/499>
-