

Tinjauan Literatur Sistematis Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Aparatur Sipil Negara

Ida Bagus Indra Narotama¹, Ni Nyoman Dian Sudewi²

^{1,2} Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Denpasar

Email : gusindranarotama@gmail.com

Abstrak

Perilaku kerja inovatif dalam tataran pemerintahan dalam hal ini pada Aparatur Sipil Negara sangat diperlukan dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang ada serta untuk meningkatkan daya saing. Hal ini tertuang juga dalam reformasi birokrasi yang ingin mewujudkan pemerintahan kelas dunia. Keinginan untuk melaksanakan reformasi birokrasi pemerintahan telah menjadikan isu inovasi sebagai bagian integral dari upaya untuk mencapai kemajuan pemerintahan serta daya saing. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini merupakan systematic literature review dengan sampel berupa data sekunder dari jurnal-jurnal yang ditelusuri melalui database Google Scholar, Semantic Scholar dan E-Resources Perpustakaan. Jurnal-jurnal yang ditemukan kemudian diseleksi dengan kriteria inklusi serta penilaian kualitas, sehingga diperoleh lima belas literatur penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dua puluh lima faktor atau komponen yang dapat memengaruhi perilaku kerja inovatif pada pegawai Aparatur Sipil Negara, yaitu ability, modal psikologis, tuntutan kerja, sumber daya pekerjaan, knowledge management, leader member exchange, organizational justice, self-efficacy, openness, kepemimpinan, budaya organisasi, karakteristik individu, kepemimpinan autentik, keterikatan kerja/keterlibatan kerja, dukungan organisasi, kepuasan kerja, efikasi diri kreatif, kapabilitas dinamis pegawai, kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, komitmen organisasi, knowledge collecting, knowledge donating, pemberdayaan psikologis dan komitmen afektif.

Kata kunci : *Perilaku Kerja Inovatif, Pemerintah dan Aparatur Sipil Negara.*

Abstract

Innovative work behavior at the government level, in this case the civil servant, is very necessary to face existing challenges and changes and to increase competitiveness. This is also stated in bureaucratic reform which aims to create world-class government. The desire to implement government bureaucratic reform has made the issue of innovation an integral part of efforts to achieve government progress and competitiveness. The aim of this research is to analyze and explain the factors that influence the innovative work behavior of Civil Servant. This research is a systematic literature review with samples in the form of secondary data from journals searched through the Google Scholar, Semantic Scholar and National Library E-Resources databases. The journals found were then selected using inclusion criteria and quality assessment, resulting in fifteen research literatures. The research results show that there are twenty five factors or components that can influence innovative work behavior in Civil Servant, namely ability, psychological capital, job demands, job resources, knowledge management, leader member exchange, organizational justice, self-efficacy, openness, leadership, organizational culture, individual characteristics, authentic leadership, work engagement, organizational support, job satisfaction, creative self-efficacy, employee dynamic capabilities, transformational leadership, organizational climate, organizational commitment, knowledge collecting, knowledge donating, psychological empowerment and commitment affective.

Keywords : *Innovative Work Behavior, Government and Civil Servant.*

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini memberikan banyak tantangan yang mengharuskan seluruh organisasi yang ada di dunia untuk mampu beradaptasi menghadapi tantangan dan perubahan yang ada. Inovasi merupakan salah satu hal yang dapat dilakukan untuk menghadapi tantangan dan perubahan tersebut, karena dianggap mampu menciptakan keterampilan dan membuat lebih adaptif terhadap berbagai tantangan dan perubahan dengan menciptakan ide-ide baru (Agni & Jannah, 2022). Hal tersebut menunjukkan pentingnya strategi yang berfokus pada perilaku kerja inovatif pegawai secara berkelanjutan dan konsisten di seluruh tingkatan organisasi (Bednall *et al.*, 2018). Perilaku kerja inovatif memiliki peran dalam menentukan keunggulan kompetitif bagi sebuah organisasi (Gottman *et al.*, 1998). Inovasi yang dihasilkan melalui perilaku kerja inovatif tersebut juga merupakan cara yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk dapat bertahan dan bersaing dalam persaingan global saat ini (Suliman & Al-Shaikh, 2007).

Berdasarkan laporan *Global Innovation Index* tahun 2022 yang dirilis oleh *World Intellectual Property Organization* (WIPO), Indonesia meraih skor 27,90 dan menempati peringkat 75 dari 132 negara yang masih berada di bawah beberapa negara ASEAN lainnya (Javier, 2023). Laporan *Global Competitiveness Report* tahun 2019 yang dirilis oleh *World Economic Forum* mencatat bahwa daya saing Indonesia menempati posisi 50 dari 141 negara di dunia. Jika dibandingkan dengan negara Asia Tenggara lainnya, Indonesia masih kalah dengan Singapura yang berada di urutan pertama, Malaysia di urutan 27 dan Thailand yang berada di urutan 40 (Schwab, 2019).

Menghadapi kondisi tersebut, inovasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan daya saing yang ada di Indonesia. Dalam tataran pemerintahan, salah satu upaya yang dilakukan adalah mencanangkan gerakan Reformasi Birokrasi dengan menerbitkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. Keinginan untuk melaksanakan reformasi birokrasi pemerintahan telah menjadikan isu inovasi sebagai bagian integral dari upaya untuk mencapai kemajuan pemerintahan serta daya saing.

Dalam hal pelaksanaan reformasi birokrasi, dimana inovasi merupakan hal yang penting, pemerintah telah melaksanakan berbagai usaha untuk mendobrak inovasi. Usaha-usaha tersebut berupa pelaksanaan kompetisi inovasi pemerintahan termasuk pemberian insentif bagi instansi pemerintahan untuk berinovasi. Kompetisi-kompetisi itu diantaranya Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KIPP) yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia dan Indeks Inovasi Daerah (IID) yang diselenggarakan oleh Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Adanya kompetisi-kompetisi tersebut diharapkan dapat merangsang munculnya kemampuan inovasi dalam pemerintah.

Kemampuan inovasi yang dilakukan oleh pemerintah tentunya tidak terlepas dari peran perilaku kerja inovatif sumber daya manusia pemerintah dalam hal ini Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023, Aparatur Sipil Negara merupakan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Aparatur Sipil Negara yang inovatif dapat mendorong kinerja Aparatur Sipil Negara maupun kinerja organisasi. (Zulfia & Frinaldi, 2022). Perilaku kerja inovatif yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara dapat merangsang yang bersangkutan untuk menghasilkan ide-ide baru, proses, cara kerja atau solusi yang dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi (Murdiastuti *et al.*, 2021). Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Khodir (2020) bahwa pegawai yang berperilaku inovatif menjadi faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Pegawai yang inovatif adalah pegawai yang dapat mencari tahu masalah dalam proses belajar, mengidentifikasi kesenjangan yang terjadi sebagai peluang dan mengembangkan ide-ide kreatif untuk menghasilkan solusi yang bermanfaat (Young, 2012).

Semakin pentingnya peran perilaku kerja inovatif yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara dalam pemerintahan untuk menghadapi persaingan global, menjadikan topik ini layak diangkat, ditambah lagi dengan berbagai usaha yang telah dilakukan oleh pemerintah dianggap belum mampu mendobrak munculnya perilaku kerja inovatif pada Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan hal tersebut penting untuk diketahui faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi perilaku kerja inovatif Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi semua pihak yang terkait dengan penelitian ini. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu menyediakan informasi, wawasan, dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif Aparatur Sipil Negara. Sementara itu, dari segi praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi berharga kepada pihak-pihak yang berkepentingan, seperti pemerintah dan instansi terkait, tentang faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif Aparatur Sipil Negara. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perancangan program dan kebijakan yang bertujuan meningkatkan perilaku kerja inovatif Aparatur Sipil Negara, sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dan efektivitas administrasi publik.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan metode *systematic literature review* (SLR). SLR adalah proses mengidentifikasi, menilai, dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia untuk memberikan jawaban pada pernyataan penelitian secara spesifik (Kitchenham *et al.*, 2009). Penelitian ini mengikuti pedoman PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Literature Reviews and Meta-Analyses*) secara sistematis (Moher *et al.*, 2009). Data sekunder yang digunakan berasal dari artikel publikasi ilmiah atau jurnal yang diperoleh secara *online*.

Pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah "Apa saja faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif Aparatur Sipil Negara?" dengan menggunakan kerangka PICOS (*Population, Intervention, Comparison, Outcomes, dan Study*). Kata kunci yang digunakan dalam pencarian literatur mencakup "perilaku inovatif", "perilaku kerja inovatif", "perilaku inovasi", dan "Aparatur Sipil Negara". Pencarian dilakukan di Google Scholar, Semantic Scholar, dan E-Resources Perpustakaan pada bulan Mei-Agustus 2023.

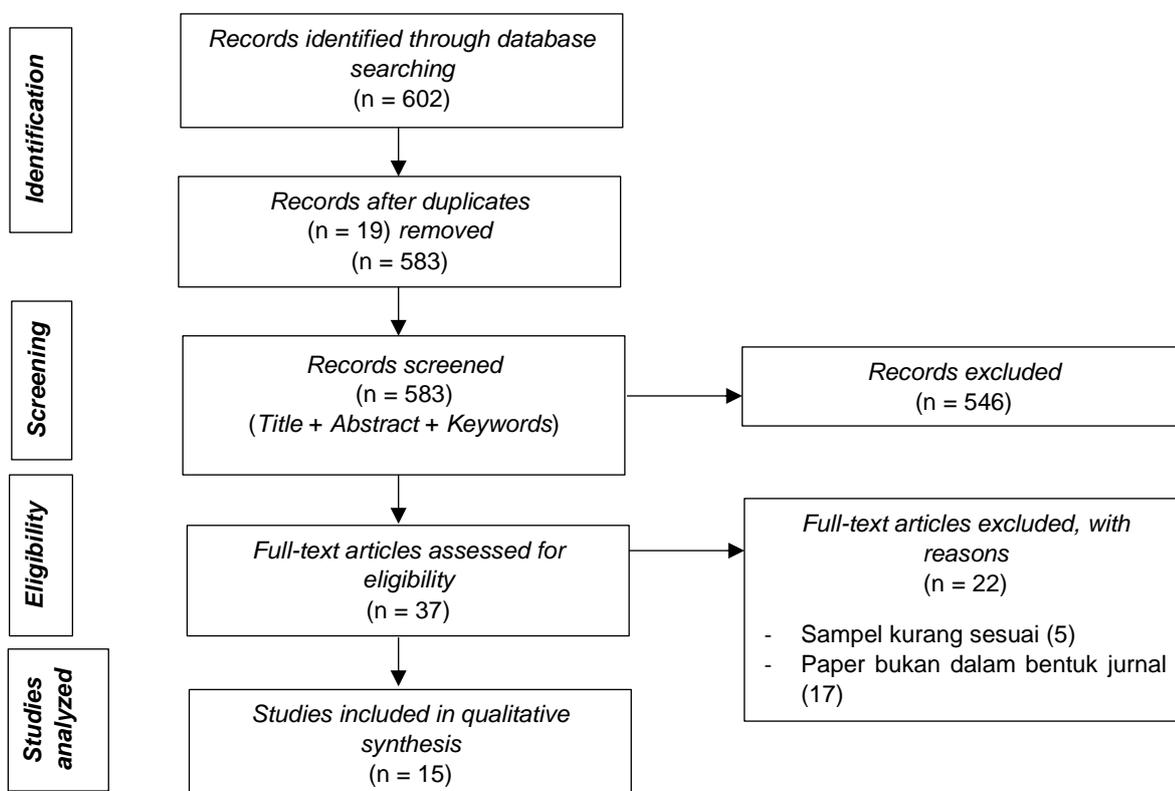
Kriteria inklusi dan eksklusi dalam penelitian ini menggunakan PICOS *Framework* yang sebelumnya juga menjadi dasar dalam menyusun pertanyaan penelitian. PICOS merupakan kerangka kerja yang bertujuan untuk memperjelas pertanyaan penelitian, membantu menentukan kriteria untuk memasukan studi yang relevan dan menyaring studi yang tidak relevan dengan penelitian (Pollock & Berge, 2018). Tabel 1 menunjukkan kriteria inklusi dan eksklusi dengan PICOS.

Tabel 1 Kriteria Inklusi dan Eksklusi

| Keterangan | Inklusi | Eksklusi |
|--------------------------------|--|---|
| Population (Populasi) | Jurnal dengan subjek Aparatur Sipil Negara (ASN), yaitu Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja | Jurnal dengan subjek selain Aparatur Sipil Negara (ASN), yaitu Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja |
| Intervention (Tindakan) | Tidak ada intervensi | Tidak ada intervensi |
| Comparison (Pembanding) | Tidak ada pembanding | Tidak ada pembanding |
| Outcomes (Hasil) | Perilaku inovatif atau perilaku kerja inovatif atau perilaku inovasi | Selain perilaku inovatif atau perilaku kerja inovatif atau perilaku inovasi |

| Keterangan | Inklusi | Eksklusi |
|--|--|--|
| Study (Desain Studi) | Penelitian kualitatif dan kuantitatif | Selain penelitian kualitatif dan kuantitatif |
| Publication years (Tahun Publikasi) | Jurnal yang terpublikasi dari tahun 2017 sampai 2023 | Sebelum Tahun 2017-2023 |
| Language (Bahasa) | Jurnal menggunakan Bahasa Indonesia | Jurnal selain menggunakan Bahasa Indonesia |
| Akses (Access) | Seluruh jurnal yang dapat diakses secara utuh | Jurnal yang tidak dapat diakses secara utuh |

Dari hasil pencarian, ditemukan 602 artikel yang sesuai dengan kata kunci, dan setelah proses seleksi, 15 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi digunakan dalam literature review. Penilaian kualitas artikel dilakukan menggunakan *The Joanna Briggs Institute (JBI) Critical Appraisal Tools*, di mana 15 artikel memperoleh skor lebih dari 50% yang menunjukkan artikel tersebut memiliki kualitas penelitian yang tinggi. Hasil seleksi artikel dapat digambarkan dalam kerangka alur kerja pencarian artikel berikut.



Gambar 1 Kerangka Alur Kerja Pencarian Artikel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil ekstraksi data dan sintesa data diperoleh faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif Aparatur Sipil Negara sebagai berikut.

Tabel 2 Faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif Aparatur Sipil Negara

| Deskripsi | Literatur |
|-----------------------------|-------------------------|
| <i>Ability</i> | Riani et al., (2017) |
| Modal Psikologis | Hasanah et al., (2019) |
| Tuntutan Kerja | Hasanah et al., (2019) |
| Sumber Daya Pekerjaan | Hasanah et al., (2019) |
| <i>Knowledge Management</i> | Praptowo et al., (2020) |

| | |
|--------------------------------------|---------------------------------|
| <i>Leader Member Exchange</i> | Khasanah & Izzati, (2021) |
| <i>Organizational Justice</i> | Kurniawan et al., (2021) |
| <i>Self Efficacy</i> | Nurmala & Widyasari, (2021) |
| <i>Openness</i> | Nurmala & Widyasari, (2021) |
| Kepemimpinan | Jayendra et al., (2022) |
| Budaya Organisasi | Jayendra et al., (2022) |
| | Wahyuandari & Mulyana, (2023) |
| Karakteristik Individu | Jayendra et al., (2022) |
| Kepemimpinan Autentik | Nugroho et al., (2022) |
| Keterikatan Kerja/Keterlibatan Kerja | Nugroho et al., (2022) |
| | Reano et al., (2022) |
| Dukungan Organisasi | Reano et al., (2022) |
| Kepuasan Kerja | Reano et al., (2022) |
| Efikasi Diri Kreatif | Fransiskus, (2023) |
| Kapabilitas Dinamis Pegawai | Fransiskus, (2023) |
| Kepemimpinan Transformasional | Gusmayanti et al., (2023) |
| | Purdjarini & Tanuwijaya, (2023) |
| | Sinaga & Sianipar, (2023) |
| Iklim Organisasi | Gusmayanti et al., (2023) |
| Komitmen Organisasi | Gusmayanti et al., (2023) |
| <i>Knowledge Collecting</i> | Natsir et al., (2023) |
| <i>Knowledge Donating</i> | Natsir et al., (2023) |
| Pemberdayaan Psikologis | Sinaga & Sianipar, (2023) |
| Komitmen Afektif | Sinaga & Sianipar, (2023) |

Ability

Pegawai yang dapat bekerja dengan baik (*skilled*), memiliki pengalaman dalam memberikan solusi (*experienced*), memiliki komitmen dengan pekerjaan yang dilakukan (*committed*) dan memiliki antusiasme dalam melakukan pekerjaan (*motivated*) cenderung memiliki performansi terbaik atau keunggulan kompetitif di dalam organisasi, Tentunya performansi terbaik tersebut salah satunya diwujudkan dengan terlibat dalam perilaku kerja inovatif. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Riani *et al.* (2017) bahwa *ability* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Modal Psikologis

Modal psikologis berfokus pada aspek positif dan kekuatan individu serta memberi label secara kolektif sebagai sumber daya psikologis positif untuk proses inovatif. Individu dengan modal psikologis yang tinggi akan lebih antusias dan energik, penuh rasa ingin tahu dan eksplorasi, lebih bersedia untuk berpikir dan menerima ide-ide baru. Hal ini merupakan kondisi penting untuk mendorong kemauan yang lebih tinggi dan kemampuan berinovasi secara keseluruhan (Luthans *et al.*, 2011). Individu dengan efikasi diri, optimisme, harapan dan daya tahan yang tinggi juga akan cenderung bekerja lebih efektif dan menghasilkan perilaku inovatif, sehingga mampu menciptakan ide-ide berupa metode kerja baru yang efektif untuk membantu penyelesaian pekerjaan. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah *et al.* (2019) bahwa modal psikologis memiliki hubungan terhadap perilaku kerja inovatif.

Tuntutan Kerja

Adanya tuntutan pekerjaan memberikan kebutuhan dan motivasi bagi individu dalam mencari cara untuk berinovasi di tempat kerja (De Spiegelaere *et al.*, 2012). Individu yang merespon secara inovatif terhadap tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dapat dipahami sebagai suatu bentuk penanganan yang berfokus pada masalah dalam lingkungan kerja. Penelitian yang

dilakukan oleh Hasanah *et al.* (2019) menunjukkan tuntutan pekerjaan memiliki hubungan terhadap perilaku kerja inovatif.

Sumber Daya Pekerjaan

Sumber daya pekerjaan dapat berfungsi sebagai penyangga ketika tuntutan pekerjaan tinggi, agar pegawai dapat tetap maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Adil & Baig, 2018). Sumber daya pekerjaan seperti dukungan antar kerja dan dukungan atasan dapat mengarahkan individu untuk menciptakan keterampilan dan berinovasi (Dediu *et al.*, 2018). Hal serupa diungkapkan juga oleh Martín *et al.* (2007) bahwa pegawai akan melakukan lebih banyak perubahan atau inovasi, jika sumber daya pekerjaan tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Hasanah *et al.* (2019) terhadap 120 Aparatur Sipil Negara mendukung hal tersebut, dimana sumber daya pekerjaan memiliki hubungan terhadap perilaku kerja inovatif.

Knowledge Management

Penelitian yang dilakukan oleh Praptowo *et al.* (2020) terhadap 33 Aparatur Sipil Negara menunjukkan *knowledge management* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Penerapan perilaku kerja inovatif yang dilakukan oleh pegawai sangat memerlukan optimalisasi dan efektifitas praktik *knowledge management* di dalam sebuah organisasi (Darroch, 2005). Hal ini sejalan dengan yang dinyatakan oleh Sangkala (2007) bahwa penerapan *knowledge management* mampu mendorong sebuah organisasi agar lebih berinovatif. Dengan *knowledge management*, tiap pegawai dapat memperoleh dan mengelola informasi yang diinginkan dengan lebih mudah, karena informasi telah terstruktur dengan baik. Dari hal-hal tersebut, tentunya dapat mendorong dan mengembangkan kemampuan pegawai dalam pemecahan masalah, pengambilan keputusan serta berinovasi di dalam organisasi (Darudiato & Suryadi, 2013).

Leader Member Exchange

Leader member exchange merupakan teori kepemimpinan diadik yang berbasis hubungan. Menurut teori tersebut, kepemimpinan terletak pada kualitas hubungan pertukaran yang dikembangkan antara pemimpin dan bawahan (Erdogan & Bauer, 2015). Kualitas hubungan *leader member exchange* yang tinggi antara pemimpin dengan bawahan akan meningkatkan keterbukaan pegawai terhadap pengalaman baru serta mampu memotivasi pegawai untuk memunculkan ide baru dalam bekerja. Ide-ide baru dalam bekerja tersebut membuat pegawai akan lebih sering untuk terlibat dengan perilaku kerja yang inovatif (Pratiwi & Parahyanti, 2022). *Leader member exchange* berhubungan dengan perilaku kerja inovatif yang berarti semakin tinggi kualitas *leader member exchange*, maka semakin tinggi juga perilaku kerja inovatif pada pegawai (Khasanah & Izzati, 2021).

Organizational Justice

Organizational justice atau keadilan organisasi adalah keseluruhan persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja. Pegawai yang diperlakukan secara adil dalam hal hasil, prosedur, komunikasi interaksional mengenai pengambilan keputusan, waktu dan sumber daya akan lebih terdorong untuk menggambarkan perilaku kerja inovatif dalam organisasi (Akram *et al.*, 2020). Hal ini dikarenakan pegawai akan membalas keadilan yang telah diperoleh dengan terlibat dalam perilaku yang positif, produktif dan diperlukan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja (Baskoro *et al.*, 2021). Adanya perilaku positif dan produktif tersebut akan memicu timbulnya perilaku kerja inovatif pada pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan *et al.* (2021) terhadap 199 Aparatur Sipil Negara, dimana *organizational justice* memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Self-Efficacy

Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan yakin terhadap kemampuan yang dimiliki dalam menghasilkan ide baru dan mempraktekkan ide tersebut dalam pekerjaan (Jiang & Gu, 2017). Hal serupa diungkapkan juga oleh Dasmo *et al.* (2022) bahwa rasa yakin terhadap kemampuan diri mempunyai hubungan yang erat dengan tindakan dalam menjajaki peluang,

menghasilkan ide, memajukan dan merealisasikan ide tersebut serta merefleksikan pekerjaan professional dari individu yang bersangkutan. Rasa yakin terhadap potensi dan kekuatan untuk menyelesaikan tugas dalam pekerjaan yang dimiliki oleh individu dengan efikasi diri tinggi akan terlihat dari perilaku individu dalam menangkap peluang yang ada, menghasilkan ide, memajukan dan mewujudkan ide tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Nurmala dan Widyasari (2021) mendukung pernyataan tersebut, dimana efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Openness

Openness to experience merupakan prediktor penting untuk perilaku kerja inovatif, karena menunjukkan kecenderungan untuk secara aktif mencari beragam pengalaman yang melibatkan beragam pemikiran dan gagasan serta menunjukkan rasa ingin tahu yang tinggi yang ditandai dengan pemikiran inovatif tingkat tinggi. Javed *et al.* (2020) menyatakan individu dengan *openness to experience* yang tinggi memiliki kemampuan untuk mengeksplorasi, menciptakan dan menerapkan ide-ide baru, unik dan berguna yang berkaitan dengan inovasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmala & Widyasari (2021) terhadap 183 Aparatur Sipil Negara bahwa *openness* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang individu dalam memotivasi dan memengaruhi orang lain untuk berpartisipasi secara aktif, sehingga tercapai keberhasilan organisasi (Yukl, 2009). Secara umum, pemimpin memiliki sumber pengaruh yang kuat terhadap perilaku kerja pegawai, tidak terkecuali perilaku inovatif (de Jong & Den Hartog, 2007). Hal ini disebabkan karena perilaku kerja pegawai tergantung dari bagaimana interaksi yang ada di antara pemimpin dan bawahan. Penelitian yang dilakukan oleh Jayendra *et al.* (2022) mengungkapkan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Huang *et al.* (2016) menyatakan hal serupa, dimana kepemimpinan menjadi faktor situasional yang dapat mendorong perilaku kerja inovatif pada pegawai. Hal ini karena seorang pemimpin dapat memobilisasi pegawai untuk berpikir secara inovatif.

Budaya Organisasi

Perilaku kerja inovatif yang dimiliki oleh pegawai bergantung dengan bagaimana budaya organisasi yang dimiliki oleh instansi atau perusahaan masing-masing (Wahyuandari & Mulyana, 2023). Budaya organisasi dapat memengaruhi perilaku pegawai terhadap inovasi dengan memastikan bahwa inovasi adalah nilai organisasi dan struktur yang diperlukan serta ditetapkan untuk memfasilitasi inovasi (Hartmann, 2006). Dampak yang dihasilkan ketika budaya organisasi berfokus pada inovasi tersebut menyebabkan organisasi menjadi lebih kompetitif dan berkinerja lebih baik (Wu *et al.*, 2019).

Karakteristik Individu

Penelitian yang dilakukan oleh Jayendra *et al.* (2022) terhadap 127 Aparatur Sipil Negara menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Karakteristik individu yang dimaksud, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan keahlian. Setiap pegawai mempunyai karakteristik berbeda-beda antara satu dengan lain yang tentunya akan melahirkan inovasi yang bervariasi. Karakteristik individu berperan dalam memahami kreativitas dan inovasi pegawai di tempat kerja (Hammond *et al.*, 2011). Hal serupa juga dinyatakan oleh Monteiro *et al.* (2017) bahwa karakteristik individu dalam suatu organisasi sangat penting untuk inovasi dan perbaikan berkelanjutan, dimana inovasi terbukti sebagai faktor penting bagi organisasi dan keberlanjutan ekonomi.

Kepemimpinan Autentik

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan autentik akan menampilkan sikap percaya diri, penuh dengan harapan, optimis, tangguh, transparan, memiliki moral atau etika, berorientasi pada masa depan dan memberikan prioritas untuk mengembangkan pegawai menjadi pemimpin

(Luthans & Avolio, 2003). Pemimpin yang autentik sangat toleran terhadap ambiguitas dan terbuka terhadap perubahan yang menyebabkan para pegawai atau pengikut akan lebih menunjukkan perilaku yang lebih inovatif (Yamak & Eyupoglu, 2021). Hal senada diungkapkan oleh Laguna *et al.* (2019) bahwa ketika atasan dianggap sebagai pemimpin yang lebih autentik, hal tersebut akan menyebabkan pegawai menunjukkan inisiatif pribadi yang lebih tinggi serta terlibat dalam pekerjaan yang pada akhirnya pegawai akan mengidentifikasi solusi yang lebih inovatif untuk diterapkan dalam organisasi atau instansi. Hal ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Nugroho *et al.* (2022) terhadap 132 Aparatur Sipil Negara bahwa kepemimpinan autentik memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Keterikatan/Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*)

Keterikatan di tempat kerja meningkatkan kemungkinan bahwa pegawai akan berbagi informasi pekerjaan, mengkomunikasikan saran dan ide baru secara efektif kepada rekan kerja serta mengubah konsep menjadi aplikasi praktis (Kim & Park, 2017). Ariyani dan Hidayati (2018) menyatakan pegawai dengan keterikatan kerja yang tinggi akan lebih memberikan kontribusi terutama dalam menghasilkan ide-ide untuk pengembangan organisasi yang lebih baik dan menghasilkan inisiatif-inisiatif yang akan berdampak pada inovasi. Hal ini sejalan dengan yang dinyatakan oleh Park *et al.* (2014) bahwa ketika terdapat keterikatan kerja, maka individu akan merasakan emosi positif yang akan mendorong kreativitas, pemikiran atau ide serta lebih terbuka dalam menerapkan pemikiran atau ide tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho *et al.* (2022) dan Reano *et al.* (2022) mendukung hal tersebut, dimana keterikatan kerja atau keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Dukungan Organisasi

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Reano *et al.* (2022) terhadap 240 Aparatur Sipil Negara menunjukkan dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif yang berarti semakin tinggi dukungan organisasi, maka akan semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif pegawai. Akgunduz *et al.* (2018) menyatakan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap sikap dan perilaku pegawai, termasuk kreativitas pegawai dan perilaku kerja inovatif. Dukungan organisasi menyebabkan pegawai akan mengerahkan upaya ekstra yang menghasilkan dan mempraktikkan ide-ide baru untuk memecahkan masalah (Ijaz & Nawaz, 2022). Sejalan dengan yang dikatakan oleh Hughes *et al.* (2018) bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memberikan rasa penting dan perhatian kepada pegawai yang pada akhirnya pegawai akan membalas hal tersebut dengan menunjukkan perilaku inovatif.

Kepuasan Kerja

Ng dan Feldman (2011) menyatakan individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memperkuat motivasi individu untuk menghasilkan, menyebarkan dan menerapkan ide-ide inovatif dalam organisasi. Tingkat kreativitas pegawai akan meningkat, ketika pegawai merasa puas secara mental dengan pekerjaan yang dilakukan dan merasakan makna dalam pekerjaan (Danish *et al.*, 2019). Adanya kepuasan kerja dapat mendorong timbulnya perilaku kerja inovatif bagi pegawai. Sejalan dengan hal itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Reano *et al.* (2022) mendukung pernyataan tersebut, dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Efikasi Diri Kreatif

Wan *et al.* (2022) menyatakan individu yang memiliki efikasi diri kreatif yang tinggi mempunyai rasa yakin terhadap kemampuan yang dimiliki, sehingga akan mendorong individu untuk berpartisipasi lebih aktif dalam melakukan inovasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fransiskus (2023) terhadap 116 Aparatur Sipil Negara menunjukkan efikasi diri kreatif berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Richter *et al.* (2012) bahwa individu dengan efikasi diri kreatif yang tinggi juga akan merasa lebih siap untuk mengatasi tantangan dan ketidakpastian yang dihadapi ketika mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru di tempat kerja.

Kapabilitas Dinamis Pegawai

Hasil penelitian Fransiskus (2023) mengungkapkan bahwa kapabilitas dinamis pegawai berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini dikarenakan adanya perubahan lingkungan menuntut para pegawai untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada. Penyesuaian itu mendorong para pegawai untuk berkreasi dan berinovasi untuk menemukan solusi dalam menghadapi perubahan yang ada. Hal ini sejalan dengan yang dinyatakan oleh Lisboa *et al.* (2011) bahwa adanya kemampuan dinamis yang menyeluruh menyebabkan organisasi dapat mengembangkan dan menyempurnakan kemampuan inovatif dari para pegawai.

Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan organisasi yang fleksibel dengan memotivasi anggota dan menstimulasi ide-ide inovatif anggota di seluruh organisasi (Karimi *et al.*, 2023). Adanya perhatian dan dukungan pemimpin transformasional terhadap kebutuhan anggota dapat meningkatkan keterlibatan anggota dalam aktivitas kreatif. Dengan terus-menerus mempertanyakan dan menantang asumsi dan pemikiran para anggota, pemimpin transformasional menstimulasi pemikiran intelektual para anggota, yang pada akhirnya mendorong para anggota untuk terlibat dalam pembangkitan dan implementasi ide-ide (Afsar & Umrani, 2020). Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gusmayanti *et al.* (2023), Purdiarini dan Tanuwijaya (2023) serta Sinaga dan Sianipar (2023) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Iklm Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Gusmayanti *et al.* (2023) menunjukkan iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Riani *et al.* (2017) menunjukan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Terdapat perbedaan hasil dari kedua penelitian tersebut. Munir dan Beh (2019) menyatakan bahwa adanya penerapan iklim organisasi yang harmonis akan menyebabkan pegawai menjadi semakin kreatif dan inovatif dalam menghasilkan ide, mandiri dalam melaksanakan ide dan tugas. Hammond *et al.* (2011) mendukung hal tersebut, dimana iklim organisasi yang positif, seperti iklim yang partisipatif, terbuka dan aman akan memotivasi pegawai untuk menunjukkan perilaku inovatif.

Komitmen Organisasi

Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mempunyai perilaku kerja inovatif tinggi yang dapat disalurkan atau diterapkan di tempat kerja untuk mencapai hasil yang maksimal. Adanya komitmen dapat mendorong pegawai untuk mau memberikan inovasi-inovasi baru yang sejalan dengan tujuan organisasi (Tang *et al.*, 2019). Pegawai yang berkomitmen memiliki kinerja yang lebih baik dan selalu berusaha untuk melakukan perbaikan, serta lebih bersedia untuk terlibat dalam perilaku inovatif (Choi *et al.*, 2018; Umam & Abdurokhim, 2023). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Quang *et al.* (2022) bahwa komitmen pegawai diperlukan bagi organisasi untuk menumbuhkan perilaku kerja yang inovatif.

Knowledge Collecting

Penelitian yang dilakukan oleh Natsir *et al.* (2023) terhadap 44 Aparatur Sipil Negara menunjukkan *knowledge collecting* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Semakin tinggi *knowledge collecting*, maka semakin tinggi juga perilaku kerja inovatif pada pegawai. Chen *et al.* (2021) menyimpulkan bahwa *knowledge collecting* berkontribusi pada peningkatan perilaku kerja inovatif. *Knowledge collecting* dapat memungkinkan pegawai untuk memperluas cadangan pengetahuan pribadi yang dimiliki, memperkaya pengetahuan yang diperlukan untuk inovasi dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki, sehingga hal ini memiliki efek positif yang jelas pada perilaku kerja inovatif pegawai (Perry-Smith, 2006).

Knowledge Donating

Lai *et al.* (2016) menyatakan bahwa adanya transfer pengetahuan baik dari luar maupun masuk ke dalam sebuah unit organisasi secara umum menemukan dampak positif terhadap inovasi. *Knowledge donating* dapat memperkuat aktivitas individu dalam proses penciptaan ide (Kmieciak, 2020). Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Natsir *et al.* (2023) bahwa *knowledge donating* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif yang berarti semakin tinggi *knowledge donating* pegawai, maka perilaku kerja inovatif yang dilakukan oleh pegawai juga semakin meningkat.

Pemberdayaan Psikologis

Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Sianipar (2023) terhadap 786 Aparatur Sipil Negara menyatakan pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Pemberdayaan psikologis dapat mendorong dan meningkatkan pegawai untuk mencari metode kerja baru yang mengacu kepada perubahan dan melakukan uji coba hal-hal yang baru terkait dengan permasalahan yang muncul, serta mengaplikasikan hal tersebut dalam berkerja (Yurika & Rosita, 2022). Sejalan dengan hal tersebut, Aldabbas *et al.* (2021) menyatakan pemberdayaan psikologis dapat memengaruhi perilaku kerja inovatif, karena dapat merangsang motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Komitmen Afektif

Hasil penelitian Sinaga dan Sianipar (2023) menunjukkan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif, maka perilaku inovatif meningkat dan semakin rendah komitmen afektif, maka perilaku inovatif pegawai menurun. Yang *et al.* (2020) menyatakan komitmen afektif membuat anggota lebih berorientasi pada tujuan dan proaktif secara langsung memengaruhi upaya yang dilakukan untuk terlibat dalam perilaku kerja inovatif. Pegawai yang merasakan keterikatan afektif cenderung memiliki emosi positif dan motivasi intrinsik yang tinggi, sehingga memicu munculnya kreativitas individu (Odoardi *et al.*, 2019).

SIMPULAN

Hasil *systematic literature review* menunjukkan adanya dua puluh lima faktor atau komponen yang dapat memengaruhi perilaku kerja inovatif pada pegawai Aparatur Sipil Negara. Faktor-faktor tersebut meliputi *ability*, modal psikologis, tuntutan kerja, sumber daya pekerjaan, *knowledge management*, *leader member exchange*, *organizational justice*, *self-efficacy*, *openness*, kepemimpinan, budaya organisasi, karakteristik individu, kepemimpinan autentik, keterikatan kerja/keterlibatan kerja, dukungan organisasi, kepuasan kerja, efikasi diri kreatif, kapabilitas dinamis pegawai, kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, komitmen organisasi, *knowledge collecting*, *knowledge donating*, pemberdayaan psikologis, dan komitmen afektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, M. S., & Baig, M. (2018). Impact of Job Demands-Resources Model on Burnout and Employee's Well-Being: Evidence From the Pharmaceutical Organisations of Karachi. *IIMB Management Review*, 30(2), 119–133.
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (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.
- Agni, R. D., & Jannah, E. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani Terhadap Perilaku Inovasi Kerja Pegawai Pada Sektor Publik Dengan Aliran Di Tempat Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Among Makarti*, 15(2), 200–214.
- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived Organizational Support, Employee Creativity and Proactive Personality: The Mediating Effect of Meaning of Work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105–114.
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The Impact of Organizational Justice on Employee Innovative Work Behavior: Mediating Role of Knowledge Sharing. *Journal of*

- Innovation and Knowledge*, 5(2), 117–129.
- Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2021). The Mediating Role of Psychological Empowerment in The Relationship Between Knowledge Sharing and Innovative Work Behaviour. *International Journal of Innovation Management*, 25(2), 1–31.
- Ariyani, N., & Hidayati, S. (2018). Influence of Transformational Leadership and Work Engagement On Innovative Behavior. *Etikonomi*, 17(2), 275–284.
- Baskoro, B. D., Suherman, S., Jayadi, J., & Sudarmadji, S. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Pekerja Konstruksi: Peran Mediasi Berbagi Pengetahuan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 26–44.
- Bednall, T. C., E. Rafferty, A., Shipton, H., Sanders, K., & J. Jackson, C. (2018). Innovative Behaviour: How Much Transformational Leadership Do You Need? *British Journal of Management*, 29(4), 796–816.
- Chen, W., Zhu, X., Sun, S., Liao, S., & Guo, Z. (2021). The Impact of Employees' Psychological Capital on Innovative Work Behavior: The Chain Mediating Effect of Knowledge Donating and Knowledge Collecting. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–13.
- Choi, S. B., Cundiff, N., Kim, K., & Akhatib, S. N. (2018). The Effect of Work-Family Conflict and Job Insecurity On Innovative Behaviour of Korean Workers: The Mediating Role of Organisational Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Innovation Management*, 22(1), 1–29.
- Danish, R. Q., Ali, N., Ali, H. F., Humayon, A. A., Ahmad, M. B., & Gohar, A. (2019). Spirit and Innovation at Work in Software Houses of Pakistan : How Does Job Satisfaction Intervene the Relationship ? *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 8(1), 66–78.
- Darroch, J. (2005). Knowledge Management , Innovation and Firm Performance. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 101–115.
- Darudiato, S., & Suryadi, L. (2013). Knowledge Management: Tinjauan Pemberdayaan Pada Perusahaan Umumnya. *ComTech*, 4(2), 1079–1086.
- Dasmo, D., Sunardi, O., Notosudjono, D., & Wulandari, D. (2022). The Strength of the Relationship of Self-Efficacy and Innovative Work Behavior: A Meta-Analysis Study. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 658, 569–572.
- de Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal of Innovation*, 10(1), 41–64.
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., & Van Hootegem, G. (2012). Job Design and Innovative Work Behavior: One Size Does Not Fit All Types of Employees. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 8(4), 5–20.
- Dediu, V., Leka, S., & Jain, A. (2018). Job Demands, Job Resources and Innovative Work Behaviour: A European Union Study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(3), 310–323.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2015). Leader - Member Exchange Theory. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 13, 641–647.
- Fransiskus, R. (2023). Hubungan Efikasi Diri Kreatif, Kapabilitas Dinamis Pegawai Dan Perilaku Kerja Inovatif Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 11(3), 130–145.
- Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., Swanson, C., Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., & Swanson, C. (1998). Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions Published by: National Council on Family Relations Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions. *Journal of Marriage and Family*, 60(1), 5–22.
- Gusmayanti, I. S., Isyandi, B., & Efni, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *Journal of Social Science Research*, 3(2), 9225–9240.
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of Individual-Level Innovation at Work: A Meta-Analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90–105.
- Hartmann, A. (2006). The Role of Organizational Culture in Motivating Innovative Behaviour in

- Construction Firms. *Construction Innovation*, 6(3), 159–172.
- Hasanah, S. F., Suyasa, P. T. Y. ., & Dewi, F. I. (2019). Perilaku Kerja Inovatif Ditinjau Dari Modal Psikologis, Tuntutan Kerja, Dan Sumber Daya Pekerjaan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 3(2), 475–489.
- Huang, K. E., Wu, J. H., Lu, S. Y., & Lin, Y. C. (2016). Innovation and Technology Creation Effects on Organizational Performance. *Journal of Business Research*, 69(6), 2187–2192.
- Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, Creativity, and Innovation: A Critical Review and Practical Recommendations. *Leadership Quarterly*, 29(5), 549–569.
- Ijaz, S., & Nawaz, S. (2022). Impact of Organizational Support on Employee Creativity and Innovative Work Behavior: Mediation of Employee Creativity. *Pakistan Social Sciences Review*, 6(4), 41–51.
- Javed, B., Khan, A. K., Arjoon, S., Mashkoo, M., & Haque, A. ul. (2020). Openness to Experience, Ethical Leadership, and Innovative Work Behavior. *Journal of Creative Behavior*, 54(1), 211–223. <https://doi.org/10.1002/jocb.360>
- Jayendra, A., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Perilaku Inovasi Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Dumai. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 236–244.
- Jiang, W., & Gu, Q. (2017). Leader Creativity Expectations Motivate Employee Creativity: a Moderated Mediation Examination. *International Journal of Human Resource Management*, 28(5), 724–749.
- Karimi, S., Malek, F. A., Farani, A. Y., & Liobikienė, G. (2023). The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work Behaviors: The Mediating Role of Employees' Psychological Capital. *Sustainability*, 15(2), 1–21.
- Khasanah, L. I., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Leader Member Exchange (LMX) Dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Pegawai. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 57–70.
- Khodir, A. (2020). Analisis Pengaruh Self Efficacy, Kapabilitas dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 39–47.
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining Structural Relationships Between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations. *Sustainability (Switzerland)*, 9(2).
- Kitchenham, B., Pearl Brereton, O., Budgen, D., Turner, M., Bailey, J., & Linkman, S. (2009). Systematic Literature Reviews in Software Engineering - A Systematic Literature Review. *Information and Software Technology*, 51(1), 7–15.
- Kmieciak, R. (2020). Trust, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior: Empirical Evidence From Poland. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1832–1859.
- Kurniawan, D. T., Chaqiqi, M. M., Maria, L. E., Sanusi, A., & Alam, R. S. (2021). Pengaruh Organizational Justice Dan Entrepreneurial Leadership Terhadap Innovative Work Behavior Pada Pegawai Pemerintah. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika*, 18(2), 127–140.
- Laguna, M., Walachowska, K., Gorgievski-Duijvesteijn, M. J., & Moriano, J. A. (2019). Authentic Leadership and Employees' Innovative Behaviour: A Multilevel Investigation in Three Countries. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(21), 1–17.
- Lai, J., Lui, S. S., & Tsang, E. W. K. (2016). Intrafirm Knowledge Transfer and Employee Innovative Behavior: The Role of Total and Balanced Knowledge Flows. *Journal of Product Innovation Management*, 33(1), 90–103.
- Lisboa, A., Skarmeas, D., & Lages, C. (2011). Innovative Capabilities: Their Drivers and Effects on Current and Future Performance. *Journal of Business Research*, 64(11), 1157–1161.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Rawski, S. L. (2011). A Tale of Two Paradigms: The Impact of Psychological Capital and Reinforcing Feedback on Problem Solving and Innovation. *Journal of Organizational Behavior Management*, 31(4), 333–350.
- Martín, P., Salanova, M., & Peiró, J. M. (2007). Job Demands, Job Resources and Individual

- Innovation at Work: Going Beyond Karasek's Model? *Psicothema*, 19(4), 621–626.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., Altman, D., Antes, G., Atkins, D., Barbour, V., Barrowman, N., Berlin, J. A., Clark, J., Clarke, M., Cook, D., D'Amico, R., Deeks, J. J., Devereaux, P. J., Dickersin, K., Egger, M., Ernst, E., ... Tugwell, P. (2009). Preferred Reporting Items For Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Medicine*, 6(7).
- Monteiro, F., Mol, M., & Birkinshaw, J. (2017). Ready to be Open? Explaining the Firm Level Barriers to Benefiting From Openness to External Knowledge. *Long Range Planning*, 50(2), 282–295.
- Munir, R., & Beh, L. S. (2019). Measuring and Enhancing Organisational Creative Climate, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior in Startups Development. *Bottom Line*, 32(4), 269–289.
- Murdiastuti, H., Suhariadi, F., & Sugiarti, R. (2021). Perilaku Inovatif Aparatur Sipil Negara : Sebuah Studi Pustaka. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 15(2), 61–70.
- Natsir, M., Sangkala, & Yunus, M. (2023). Analisis Determinan Perilaku Kerja Berinovasi. *Jurnal Administrasi Negara*, 11(1), 152–161.
- Ng, T. W. ., & Feldman, D. C. (2011). The Impact of Job Embeddedness on Innovation-Related Behaviors. *Human Resource Management*, 49(6), 1067–1087.
- Nugroho, A., Handayani, R., & Abdillah, M. R. (2022). Kepemimpinan Autentik Dan Perilaku Inovatif: Keterikatan Kerja Sebagai Mediasi Studi Pada Sekretariat Dewan Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 2(1), 75–82.
- Nurmala, S., & Widyasari, S. D. (2021). Self efficacy Dan Openness terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Kementerian Dalam Negeri. *Jurnal Psikologi*, 4(2), 92–100.
- Odoardi, C., Battistelli, A., Montani, F., & Peiró, J. M. (2019). Affective Commitment, Participative Leadership, and Employee Innovation: A Multilevel Investigation. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 103–113.
- Park, Y. K., Song, J. H., Yoon, S. W., & Kim, J. (2014). Learning Organization and Innovative Behavior: The Mediating Effect of Work Engagement. *European Journal of Training and Development*, 38(1/2), 75–94.
- Perry-Smith, J. E. (2006). Social Yet Creative: The Role of Social Relationships in Facilitating Individual Creativity. *Academy of Management Journal*, 49(1), 85–101.
- Pollock, A., & Berge, E. (2018). How to do a Systematic Review. *International Journal of Stroke*, 13(2), 138–156.
- Praptowo, B. D., Mikhriani, & Suharsono, A. (2020). Keterlibatan Siklus Terintegrasi Knowledge Management Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Sumber Daya Manusia di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(1), 1–22.
- Pratiwi, B. R., & Parahyanti, E. (2022). Peran Leader Member Exchange (LMX), Kepribadian Openness to Experiences, dan Harmonious Passion Dalam Membentuk Perilaku Kerja yang Inovatif. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 10(1), 238–250.
- Purdiarini, C. A., & Tanuwijaya, J. (2023). Hubungan Person Organization Fit Yang Dimediasi Oleh Knowledge Sharing Behavior Dan Intrinsic Motivation Terhadap Innovative Work Behavior. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 272–281.
- Quang, H. T., Thuy, T. T., Huyen, D. T. N., Thao, H. T. P., My, N. H., & Dong, D. T. (2022). The Influence of Individual Factors on Employees' Innovative Work Behavior in Vietnamese Organizations. *Journal of Positive School Psychology*, 6(5), 4762–4775.
- Reano, Praningrum, & Kananlua, P. S. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Pemerintah Daerah Di Provinsi Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 241–274.
- Riani, C., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Ability dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Dan Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) di Politeknik Negeri Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 24–33.
- Richter, A. W., Hirst, G., van Knippenberg, D., & Baer, M. (2012). Creative Self-Efficacy and

- Individual Creativity in Team Contexts: Cross-Level Interactions With Team Informational Resources. *Journal of Applied Psychology*, 97(6), 1282–1290.
- Sinaga, A. T. I., & Sianipar, H. (2023). Determinan Perilaku Kerja Inovatif Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Daerah Di Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 175–190.
- Suliman, A. M., & Al-Shaikh, F. N. (2007). Emotional Intelligence at Work: Links to Conflict and Innovation. *Employee Relations*, 29(2), 208–220.
- Tang, Y., Shao, Y. F., & Chen, Y. J. (2019). Assessing the Mediation Mechanism of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Innovative Behavior: The Perspective of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 10, 1–12.
- Umam, M. K., & Abdurokhim, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM). *Journal of Economics and Business UBS*, 12(5), 3009–3027.
- Wahyuandari, Z. K., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan Budaya Organisasi dan Perilaku Inovatif pada Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 834–846.
- Wan, X., He, R., Zhang, G., & Zhou, J. (2022). Employee Engagement and Open Service Innovation: The Roles of Creative Self-Efficacy and Employee Innovative Behaviour. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–13.
- Wu, L. F., Huang, I. C., Huang, W. C., & Du, P. L. (2019). Aligning Organizational Culture and Operations Strategy to Improve Innovation Outcomes: An Integrated Perspective in Organizational Management. *Journal of Organizational Change Management*, 32(2), 224–250.
- Yamak, O. U., & Eyupoglu, S. Z. (2021). Authentic Leadership and Service Innovative Behavior: Mediating Role of Proactive Personality. *SAGE Open*, 11(1), 1–15.
- Yang, W., Hao, Q., & Song, H. (2020). Linking Supervisor Support to Innovation Implementation Behavior Via Commitment: The Moderating Role of Coworker Support. *Journal of Managerial Psychology*, 35(3), 129–141.
- Young, L. D. (2012). How to Promote Innovative Behavior at Work? The Role of Justice and Support Within Organizations. *Journal of Creative Behavior*, 46(3), 220–243.
- Yurika, E., & Rosita, S. (2022). Peran Servant Leadership Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Pemerintahan Kota. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(3), 616–629.
- Zulfia, H., & Frinaldi, A. (2022). Urgensi Penerapan Budaya Inovasi Bagi Asn Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik Dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 7(1), 1–11.