

Pengaruh Kepemimpinan Inklusif, *Self Efficacy* dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan

Adhelia Putri Salwa, Anak Agung Ketut Diatmika

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Esa Unggul
adheliasalwa08@gmail.com, agungketutdiatmika@gmail.com

ABSTRACT

Rapid developments in science and technology place organizations in the midst of new challenges and unprecedented opportunities. PT. XYZ, a manufacturing company that specializes in chemical coatings or known as "CAT", emphasizes employees to have innovative behavior. In this company, there is an award program for employees who are able to apply innovative ideas for the company and are willing to convey these ideas to management. This program is the basis for research conducted by researchers at PT. XYZ which operates in Tangerang. This research analyzes the impact of inclusive leadership, self-efficacy, and organizational climate on employee innovative behavior, using survey methods and purposive sampling from 166 PT employees. XYZ Tangerang. This research involved various statistical tests, including validity, reliability, multiple linear regression analysis, as well as coefficient of determination, partial t and simultaneous f tests. The research results show that inclusive leadership, self-efficacy, and organizational climate have a significant influence on employee innovative behavior. These findings provide a better understanding of the relationship between these factors and innovative behavior in the workplace. By ensuring inclusive leadership that creates a supportive environment, increases employee self-confidence, and promotes an innovative organizational climate, an organization can increase the creativity and innovation potential of its teams. These three factors combined can make a significant contribution to increasing employee innovative behavior, which ultimately also strengthens the overall growth and sustainability of the organization.

Keywords: *Inclusive Leadership, Self-Efficacy, Organizational Climate, Innovative Behavior*

ABSTRAK

Perkembangan yang cepat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi menempatkan organisasi di tengah-tengah tantangan baru dan peluang yang belum pernah ada sebelumnya. PT. XYZ, sebuah perusahaan manufaktur yang khusus bergerak dalam bidang chemical coating atau dikenal sebagai "CAT", menekankan pada karyawan untuk memiliki perilaku inovatif. Di dalam perusahaan ini, terdapat sebuah program penghargaan bagi karyawan yang mampu mengaplikasikan ide-ide inovatif untuk perusahaan dan bersedia untuk menyampaikan ide tersebut kepada manajemen. Program inilah yang menjadi dasar bagi penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PT. XYZ yang beroperasi di Tangerang. Penelitian ini menganalisis dampak dari kepemimpinan inklusif, self efficacy, dan iklim organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan, dengan menggunakan metode survei dan pengambilan sampel secara purposive sampling dari 166 pegawai PT. XYZ Tangerang. Penelitian ini melibatkan berbagai uji statistik, termasuk uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, serta uji koefisien determinasi, t parsial, dan f simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif, self efficacy, dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan perilaku inovatif di tempat kerja. Dengan memastikan adanya kepemimpinan inklusif yang menciptakan lingkungan yang

mendukung, meningkatkan keyakinan diri karyawan, dan mempromosikan iklim organisasi yang inovatif, sebuah organisasi dapat meningkatkan potensi kreativitas dan inovasi dari timnya. Gabungan ketiga faktor ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan perilaku inovatif karyawan, yang pada akhirnya juga memperkuat pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Inklusif, Efikasi Diri, Iklim Organisasi, Perilaku Inovatif

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan teknologi membuat persaingan di dunia usaha semakin kompetitif. Hal ini menuntut perusahaan harus selalu berinovasi, baik dari segi produk, layanan maupun dalam operasional perusahaan. Tuntutan inovasi membuat perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki perilaku inovatif (Rawat *et al.*, 2021), mengingat sumber inovasi dalam perusahaan adalah karyawan yang bekerja di perusahaan itu sendiri. Inovasi karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam lingkungan organisasi karena dapat meningkatkan produktivitas selama proses kerja dan mendorong proses kreatif dalam menciptakan barang atau jasa (Febriansyah & Ginting, 2020). Selain itu, inovasi tidak hanya merupakan komponen penting dalam menghasilkan ide-ide inovatif tetapi juga merupakan sarana utama untuk menjaga dan meningkatkan daya saing perusahaan. Praktik kerja yang inovatif di antara para karyawan mendukung perusahaan untuk menjadi kompetitif dan relevan di pasar.

Kepemimpinan perusahaan memegang peran penting dalam mengembangkan pekerja yang bisa berperilaku inovatif. Mengingat pengembangan karyawan perusahaan dapat dilakukan melalui kepemimpinan dalam perusahaan, karena seorang pemimpin mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang (Gopay *et al.*, 2021). Akibatnya gaya kepemimpinan yang dekat dengan karyawan dan bijaksana diperlukan untuk menstimulus karyawan supaya berperilaku inovatif, diantaranya gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan inklusif. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai hasil yang melampaui harapan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi & Prasetyo (2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi perilaku kerja inovatif guru SLB Tawanwinangun Kebumen. Sedangkan penelitian Gusmayanti *et al.* (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi perilaku kerja inovatif di Dinas Kesehatan kota Pekanbaru. Akan tetapi, penelitian ini mencoba mengambil sudut pandang lain untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dengan memilih variabel kepemimpinan inklusif.

Pada dasarnya, inklusif berarti menempatkan diri sejajar dengan individu atau kelompok lain dalam lingkungannya, dengan tujuan untuk mendalami sudut pandang dan pengalaman orang lain atau kelompok tersebut dalam upaya memecahkan suatu

permasalahan yang tengah dihadapi (Gilang, 2021). Kepemimpinan inklusif dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi partisipasi aktif dan perasaan memiliki dari anggota kelompoknya (Rawat *et al.*, 2021). Seorang pimpinan yang menunjukkan perilaku inklusif dapat meningkatkan keyakinan individu dalam manajemen. Keyakinan dalam manajemen ini, pada akhirnya, akan memperkuat perasaan keamanan psikologis di dalam organisasi (Purba & Margareta, 2023). Hal ini akan mendukung perilaku untuk dapat bertindak diluar kebiasaan, menciptakan ide dan metode baru dalam bekerja (Yusuf & Etikariena, 2023). Kondisi ini akan membuat karyawan lebih berani untuk berperilaku inovatif, karena merasa pemimpin memberikan keleluasaan berinovasi dalam perusahaan.

Selain dari sisi kepemimpinan, faktor lain yang dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan adalah keyakinan pada diri sendiri, yang sering disebut sebagai *self-efficacy* (Putri & Muqodas, 2019). Chasanah (2023) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan tindakan sesuai dengan tujuannya. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang baik akan yakin dengan kemampuan yang dimilikinya dan berani menunjukkan pengetahuan serta kemampuannya dalam melaksanakan tugas di perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan Nurmalia & Widyasari (2021) yang menyatakan bahwa karyawan yang menunjukkan tingkat keyakinan diri (*self-efficacy*) yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi proses kerja, bersedia menghadapi tugas-tugas yang menantang, serta menerapkan praktik inovatif secara konsisten dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan mereka. Oleh karena itu *self-efficacy* dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan.

Kepemimpinan dan *self-efficacy* memiliki peran penting dalam membentuk karyawan yang inovatif, tetapi tetap diperlukan iklim organisasi yang mendukung supaya karyawan dapat mengekspresikan inovasi-inovasi yang dimilikinya. Iklim organisasi, sebagai atmosfer internal dalam struktur organisasional yang dapat berpotensi memengaruhi tindakan individu anggotanya (Nurhayati *et al.*, 2023). Jika iklim organisasi pada suatu perusahaan mendukung inovasi-inovasi dari karyawan, maka perilaku inovatif karyawan dapat berkembang. Pernyataan tersebut didukung oleh Widiyanti & Sawitri (2018), yang menyatakan bahwa suasana organisasi yang memberikan support terhadap pembentukan gagasan baru, tingkat keterbukaan terhadap perubahan, dan kemauan untuk menguji coba ide-ide, faktor-faktor tersebut memiliki potensi untuk memengaruhi perilaku karyawan, mendorong mereka untuk mengadopsi sikap inovatif dalam konteks kerja mereka merangsang dorongan berperilaku inovatif karyawan. Pada akhirnya inovasi-inovasi yang dilakukan oleh karyawan akan membuat perusahaan lebih inovatif.

Salah satu perusahaan yang menuntut karyawannya untuk berperilaku inovatif adalah PT. XYZ yang merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak

khusus di bidang *chemical coating* atau lebih dikenal sebagai "CAT". Hal yang menarik adalah dalam PT. XYZ ada sayembara untuk semua karyawan yaitu jika ada karyawan yang menerapkan perilaku inovatif untuk perusahaan dan bersedia menyampaikan inovasi-inovasi ke atasannya maka akan mendapatkan *reward*. Hal inilah yang menjadi dasar peneliti memilih fokus penelitian di PT. XYZ yang beroperasi di Tangerang.

Penelitian mengenai variabel yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan sudah beberapa kali dilakukan, seperti Andani & Wibawa (2022) yang meneliti hubungan kepemimpinan inklusif pada perilaku inovatif karyawan di 70⁰ Fahrenheit Koffie Jimbaran, dengan hasil kepemimpinan inklusif memiliki dampak positif terhadap perilaku inovatif karyawan. Noerchoidah *et al.* (2022) meneliti pengaruh *self-efficacy* pada perilaku inovatif pada dosen perguruan tinggi swasta di Surabaya, dengan hasil *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Sedangkan Widiyanti & Sawitri (2018) meneliti hubungan antara iklim organisasi dan perilaku inovatif karyawan di Divisi Produksi PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak, dengan hasil iklim organisasi iklim organisasi mempengaruhi perilaku inovatif. Akan tetapi penelitian tersebut hanya meneliti satu variabel yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menggabungkan tiga variabel independen yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif karyawan, sehingga penelitian yang dilakukan dapat lebih komprehensif.

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan kontribusi baru dalam bidang perilaku inovatif dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Temuan penelitian ini akan meningkatkan pemahaman tentang bagaimana praktik kepemimpinan inklusif, *self-efficacy* dan iklim organisasi diimplementasikan dan dioptimalkan, dengan tujuan meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi praktis dan akademis yang signifikan dalam mendukung pengembangan perilaku inovatif karyawan.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-kuantitatif. Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin untuk metode sampel non-probability, khususnya purposive sampling. Rumus ini memperhitungkan jumlah populasi (N), tingkat kesalahan (e), dan faktor penyesuaian (Ne^2). Dengan jumlah populasi karyawan tetap PT. XYZ Tangerang sebanyak 284 orang dan tingkat kesalahan (*standar error*) sebesar 5%, dan kriteria karyawan tetap yang telah bekerja minimal 2 tahun, perhitungan menyebabkan diperlukannya 166 responden sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

Responden penelitian ini ada seluruh karyawan tetap PT. XYZ Tangerang yang berjumlah 166 karyawan. Berikut adalah rincian data profile responden dalam penelitian ini. Berdasarkan jenis kelamin, 86 orang (atau 51,8% dari total responden) adalah perempuan dan 80 orang (atau 48,2%) adalah laki-laki. Penelitian ini juga melibatkan 99 orang (atau 18-34 tahun) dan 67 orang (atau 35-50 tahun) sebagai responden. Pendidikan mayoritas berlatar belakang Pendidikan S1, S2, S3 sebanyak 88 atau 53%, SMA/SMK 47 orang dengan 28,3% serta Diploma 31 atau 18,7%. Dilihat dari lama bekerja mayoritas responden sudah bekerja selama 3-5 tahun sebanyak 90 atau 54,2%, 70 orang sudah bekerja 5-10 tahun dengan persentase 42,2% dan paling sedikit bekerja sudah lebih dari 10 tahun sebanyak 6 orang atau 3,6%. Dari segi jabatan 1 orang menjabat Direktur Utama, direktur keuangan, General manager dan finance dengan persentase 0,6%, Foreman dan HRD sebanyak 4 orang atau 2,4%, Leader 13 orang atau 7,8% serta Staff berjumlah 27 orang atau 16,3% dan jabatan lainnya sebanyak 114 orang atau 68,7%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menilai instrumen dalam penelitian ini, pengujian melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel dengan menggunakan pengukuran *pearson correlation*. Nilai *Cronbach alpha* dibandingkan dengan uji reliabilitas.

Table 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	r hitung	r table	N	Ket
Kepemimpinan Inklusif	KI1	.525**	0,152	166	Valid
	KI2	.550**	0,152	166	Valid
	KI3	.581**	0,152	166	Valid
	KI4	.587**	0,152	166	Valid
	KI5	.621**	0,152	166	Valid
	KI6	.660**	0,152	166	Valid
Self Efficacy	SE1	.625**	0,152	166	Valid
	SE2	.648**	0,152	166	Valid
	SE3	.656**	0,152	166	Valid
	SE4	.561**	0,152	166	Valid
	SE5	.613**	0,152	166	Valid
	SE6	.681**	0,152	166	Valid
Iklim Organisasi	IO1	.472**	0,152	166	Valid
	IO2	.594**	0,152	166	Valid
	IO3	.466**	0,152	166	Valid

	I04	.629**	0,152	166	Valid
	I05	.553**	0,152	166	Valid
	I06	.533**	0,152	166	Valid
	I07	.507**	0,152	166	Valid
	I08	.545**	0,152	166	Valid
	I09	.533**	0,152	166	Valid
	I010	.498**	0,152	166	Valid
	I011	.524**	0,152	166	Valid
	I012	.557**	0,152	166	Valid
	I013	.561**	0,152	166	Valid
Perilaku Inovatif	PI1	.503**	0,152	166	Valid
	PI2	.640**	0,152	166	Valid
	PI3	.664**	0,152	166	Valid
	PI4	.620**	0,152	166	Valid
	PI5	.664**	0,152	166	Valid
	PI6	.634**	0,152	166	Valid

Sumber: Data Diolah dengan SPSS27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian, nilai *r* hitung seluruh variabel kepemimpinan inklusif, *self efficacy*, iklim organisasi dan perilaku inovatif, memiliki nilai *r* hitung > *r* tabel. Maka dapat dinyatakan seluruh item pada variabel adalah valid.

Table 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Inklusif	0.616	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0.673	Reliabel
Iklim Organisasi	0.777	Reliabel
Perilaku Inovatif	0.696	Reliabel

Sumber: Data Diolah dengan SPSS27, 2024

Pada pengujian reliabilitas nilai *Cronbach alpha* variabel kepemimpinan inklusif, *self efficacy*, iklim organisasi dan perilaku inovatif memiliki nilai alpha berkisar 0,60 sampai 0,70 dan dikategorikan memiliki reliabilitas yang moderat.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian hipotesis, untuk memastikan apakah model regresi dapat diterima, Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikoleniaritas, heteroskedastisitas dan analisis korelasi.

Uji Normalitas

Mengetahui apakah data terdistribusi secara normal sangat penting untuk mendapatkan temuan uji asumsi yang dapat diandalkan. Uji *Kolmogorov-Smirnov*, *histogram*, dan *p-plot* normal adalah tiga metode untuk menentukan hal ini.

Table 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardize d Residual</i>
<i>N</i>		166
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.16833667
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.106
	<i>Positive</i>	.061
	<i>Negative</i>	-.106
<i>Test Statistic</i>		.106
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		.147

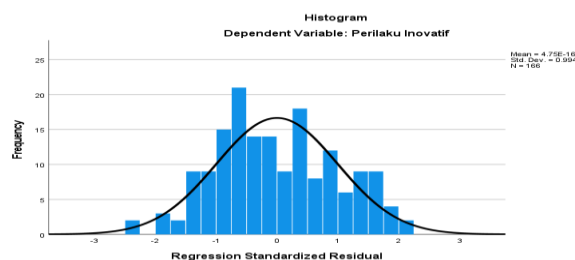
- a. Test distribution is Normal.*
- b. Calculated from data.*
- c. Lilliefors Significance Correction.*

Sumber: Data Diolah dengan SPSS27, 2024

Nilai signifikansi, seperti yang ditunjukkan oleh tabel *Kolmogorov-Smirnov*, adalah $0,147 > 0,05$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam model regresi terpenuhi atau terdistribusi secara teratur.

Tabel 3 mengilustrasikan bagaimana *histogram* menyajikan pola distribusi normal. Kurva di atas menggambarkan hal ini; kurva tersebut tidak memiliki kemiringan. Dengan demikian, karena model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka model regresi dapat dikatakan layak digunakan.

Table 4 Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber: Data Diolah dengan SPSS27, 2024

Uji Multikoleniaritas

Table 5 Hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	1.821	.987		1.844	.067		
Kepemimpinan Inklusif	.187	.061	.170	3.051	.003	.673	1.486
Self Efficacy	.445	.066	.487	6.749	.000	.403	2.478
Iklm Organisasi	.271	.081	.266	3.346	.001	.332	3.014

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Sumber: Data Diolah dengan SPSS27, 2024

Uji multikolinearitas menghasilkan nilai tolerance sebesar 0,673 untuk variabel kepemimpinan inklusif, 0,403 untuk *self efficacy*, dan 0,332 untuk iklim organisasi. Masing-masing dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10, dan masing-masing dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, karena tidak ada gejala multikolinearitas, maka model regresi yang digunakan tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Table 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Model Glejser

Model	Coefficients ^a		T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.044	.559		1.868	.064
	Kepemimpinan Inklusif	-.017	.013	-.105	-1.340	.182
	Self Efficacy	.010	.034	.023	.284	.777
	Iklm Organisasi	.001	.013	.007	.082	.934

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Diolah dengan SPSS27, 2024

Berdasarkan hasil penelitian ini menggunakan Uji Glejser, nilai signifikansi variabel seperti kepemimpinan inklusif sebesar $0,064 > 0,05$, *self efficacy* sebesar $0,777 > 0,05$, iklim organisasi $0,934 > 0,05$. Dimana tidak terjadinya heteroskedasitas.

Analisis Koefisien Korelasi

Kegunaan analisis korelasi adalah ini untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas X (independen) dengan variabel terikat Y (dependen).

Table 7 Hasil Pedoman Interpretasi Analisis Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

Table 8 Hasil Hubungan Variabel

Hubungan	Corelation	Tingkat Hubungan
Kepemimpinan Inklusif dengan Perilaku Inovatif	0,530**	Sedang
<i>Self Efficacy</i> dengan Perilaku Inovatif	0,765**	Kuat
Iklim Organisasi dengan Perilaku Inovatif	0,740**	Kuat

Sumber: Data Diolah dengan SPSS27, 2024

Dapat diketahui nilai korelasi (r) antara variable kepemimpinan inklusif dengan perilaku inovatif sebesar 0,530, nilai tersebut berada pada interval korelasi antara 0,40 – 0,599 maka hubungan ini dinyatakan sedang. Nilai korelasi variabel *self efficacy* dengan perilaku inovatif sebesar 0,760 maka hubungannya kuat. Sedangkan untuk nilai korelasi pada variabel iklim organisasi dengan perilaku inovatif sebesar 0,740 berada dalam interval 0,60 – 0,799 dan dikategorikan kuat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji F (Simultan)

Table 9 Hasil Uji F (Simultan)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	635.165	3	211.722	104.694	.000b
	Residual	327.612	162	2.022		
	Total	962.777	165			

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepemimpinan Inklusif, Self Efficacy

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Sumber: Data Diolah dengan SPSS27, 2024

Perhitungan statistik tabel di atas dengan menggunakan SPSS versi 27 diperoleh nilai f hitung sebesar 104,694 > 2,62 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, artinya H₀ ditolak dan H_a diterima atau dapat dikatakan kepemimpinan inklusif (X₁), self efficacy (X₂) dan iklim organisasi (X₃) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel perilaku inovatif (Y).

Uji t (Parsial)

Table 10 Hasil Uji Regresi

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.821	.987		1.844	.067
	Kepemimpinan Inklusif	.187	.061	.170	3.051	.003
	Self Efficacy	.445	.066	.487	6.749	.000
	Iklim Organisasi	.271	.081	.266	3.346	.001

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Sumber: Data Diolah dengan SPSS27, 2024

Model regresi dapat dipahami sebagai berikut berdasarkan persamaan garis regresi yang ditemukan:

Kontsanta sebesar 1,821, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif (X_1), *self efficacy* (X_2) dan iklim organisasi (X_3) nilainya adalah nol, maka perilaku inovatif (Y) adalah 1,821. Nilai koefisien regresi kepemimpinan inklusif (X_1) $\beta_1 = 0.187$ bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa, jika semua variabel lain nilainya tetap, perilaku inovatif akan tumbuh sebesar 0,187, atau 18,7%, untuk setiap kali kepemimpinan inklusif meningkat satu kali, atau 1%. Nilai koefisien regresi *self efficacy* (X_2) $\beta_2 = 0.445$ bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan 1% pada *self efficacy* akan meningkatkan perilaku inovatif sebesar satu kali lipat. Kemudian, jika semua variabel lain tetap sama, perilaku inovatif akan meningkat sebesar 0,445, atau 44,5%. Hasil koefisien regresi iklim organisasi (X_3) $\beta_3 = 0.271$ bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% atau satu kali kenaikan iklim organisasi. Jika semua variabel lain tetap, maka perilaku inovatif akan naik sebesar 0.271 atau 27.1%.

Table 10 Kesimpulan Uji Hipotesis

Parsial	Koefisien Regresi	T Hitung	P values	Kesimpulan
H1: Kepemimpinan Inklusif terhadap Perilaku Inovatif	0,187	3,051	0.003	H1 Diterima
H2: <i>Self Efficacy</i> terhadap Perilaku Inovatif	0,445	6,749	0.000	H2 Diterima
H3: Iklim Organisasi terhadap Perilaku Inovatif	0,271	3,346	0.001	H3 Diterima
Simultan		F Hitung	P Value	Kesimpulan
H4: Kepemimpinan Inklusif, <i>Self Efficacy</i> dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Inovatif	-	104.694	0.000	H4 Diterima

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, atau h1 diterima. Nilai signifikansi untuk menilai hipotesis uji t kepemimpinan inklusif terhadap perilaku inovatif bernilai positif yaitu 0,187 dan nilai t hitung sebesar 3,051 > 1,974 serta nilai sig sebesar 0,003 < 0,05. Selanjutnya nilai koefisien regresi *self efficacy* sebesar 0,445 nilai ini bernilai positif dan untuk melihat pengaruhnya diperoleh nilai t hitung 6,749 > 1,974 sig sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa h2 diterima atau *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Selanjutnya, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif terbukti memiliki nilai koefisien regresi 0,271 nilai ini bernilai positif dan memperoleh nilai t hitung 3,346 > 1,974 dengan nilai sig sebesar 0,001 < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis h2 diterima.

Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan inklusif (x_1), *self efficacy* (x_2), dan iklim organisasi (x_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel perilaku inovatif (y) h4 diterima. Hasil perhitungan statistik pada uji f

(simultan) diperoleh nilai f hitung $104.694 > 2,62$ signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti h_0 ditolak dan h_a diterima.

Uji R²

Table 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.812a	.660	.653	1.422

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepemimpinan Inklusif, Self Efficacy
 b. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Sumber: Data Diolah dengan SPSS27, 2024

Diperoleh nilai 0,660%. Artinya, variabel kepemimpinan inklusif (X_1), *self efficacy* (X_2) dan iklim organisasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap perilaku inovatif (Y) sebesar 66%. Sedangkan variabel yang tidak dimasukkan dalam persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti memiliki pengaruh sebesar 44% sisanya.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi untuk pengujian hipotesis uji t kepemimpinan inklusif terhadap perilaku inovatif diperoleh nilai sig sebesar $0,003 < 0,05$, hal ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan inklusif berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif atau h_1 diterima. selanjutnya nilai signifikansi untuk pengujian hipotesis uji t h_2 : *self efficacy* terhadap perilaku inovatif diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif atau h_2 diterima. selanjutnya nilai signifikansi untuk pengujian hipotesis uji t diperoleh iklim organisasi terhadap perilaku inovatif nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$, hal ini menyimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif atau h_3 diterima. hasil perhitungan statistik pada uji f (simultan) diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya h_0 ditolak dan h_a diterima atau dapat dikatakan kepemimpinan inklusif (x_1), *self efficacy* (x_2) dan iklim organisasi (x_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel perilaku inovatif (y) h_4 diterima.

Pengaruh Kepemimpinan Inklusif terhadap Perilaku Inovatif

Kepemimpinan inklusif berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Hasil ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wu & Li, (2023). Kepemimpinan inklusif berdampak pada perilaku inovatif karyawan. Karena hal ini dipengaruhi oleh kepemimpinan inklusif yang mendengarkan pandangan karyawan, menoleransi

pandangan dan menoleransi apabila kesalahan karyawan secara rasional, dan mendorong serta membimbing karyawan ketika mereka melakukan kesalahan (Qi et al., 2019). Hal ini juga yang menjadikan kepemimpinan inklusif berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan pada PT. XYZ Tangerang karena pimpinan selalu mendengarkan baik masalah, gagasan bawahan ketika mereka melakukan pekerjaan dengan baik, serta mendorong karyawan yang berkinerja sangat baik.

Gaya kepemimpinan inklusif dapat digambarkan sebagai konotasi kepemimpinan manajerial yang kaya, dimana bawahan lebih banyak berinteraksi dengan pimpinan, ditambah dengan komunikasi interpersonal yang baik dengan bawahan dengan memperhatikan kebutuhan bawahan, serta mendengarkan pendapat mereka. pandangan melalui keterbukaan, efektivitas, dan aksesibilitas yang ditunjukkan. Selain itu, perilaku inovasi karyawan ini menanamkan gagasan bahwa karyawan dapat menghasilkan ide-ide baru di tempat kerja melalui partisipasi aktif, penggunaan sumber daya organisasi untuk mendukung ide-ide tersebut, serta melalui penerapan rencana untuk mencapai perilaku inovatif pada karyawan (Wu & Li, 2023).

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Perilaku Inovatif

Self efficacy berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Uppathampracha & Liu, (2022) dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Pada PT. XYZ Tangerang karyawan berpegang pada prinsip untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dimana karyawan menunjukkan komitmen yang tinggi dalam mencapai target perusahaan, dengan mengedepankan kedisiplinan, konsistensi dan kualitas kerja yang tinggi, namun tetap fleksibel, adaptif dan terbuka untuk belajar. karyawan. Pada PT. XYZ Tangerang juga secara aktif berkontribusi dalam kerja tim, memahami bahwa kesuksesan bersama memerlukan kolaborasi yang efektif.

Self efficacy digambarkan sebagai keyakinan karyawan tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang memberikan pengaruh terhadap peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Karyawan yang memiliki persepsi yang kuat terhadap *Self efficacy* akan memiliki tingkat pencapaian yang lebih tinggi dan tekad yang lebih kuat terhadap tantangan (Bandura. 1994; Uppathampracha & Liu, 2022).

Individu yang percaya diri pasti akan memulai sesuatu yang baru dan mengikuti perkembangan dalam jangka Panjang. Akibatnya, karyawan dengan tingkat *Self efficacy* yang lebih tinggi lebih untuk menghasilkan, mempromosikan, dan melaksanakan ide-ide inovatif. Karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang lebih tinggi mampu berpartisipasi lebih banyak dengan perilaku inovatif. Uppathampracha & Liu,

(2022) Menurut Jin et al., (2022) sebelumnya, orang dengan tingkat *self efficacy* yang lebih tinggi berusaha meningkatkan pekerjaannya prosedur, mengambil pekerjaan yang menantang, dan berpartisipasi dalam perilaku inovatif karyawan, temuan ini didukung oleh Mariam et al., (2023) bahwa teknik inovasi menghasilkan peningkatan keterampilan pekerja sangat penting untuk mewujudkan platform perbankan.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Inovatif

Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh You et al., (2022) dimana hasilnya iklim organisasi signifikan terhadap perilaku inovatif. Iklim organisasi mencakup budaya, norma, dan nilai-nilai yang ada di lingkungan kerja, sedangkan perilaku inovatif melibatkan kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru, berinovasi, dan berkontribusi pada perkembangan organisasi.

Pada PT. XYZ Tangerang masalah pekerjaan selalu didengar oleh rekan kerja atau pimpinan hal ini menggambarkan bahwa jika iklim organisasi mendukung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung inovasi dengan merancang kebijakan, prosedur, dan budaya yang mendorong kreativitas, kolaborasi, dan eksperimen. Faktor-faktor seperti dukungan dari pimpinan, kebebasan untuk mengambil risiko, serta penghargaan terhadap ide-ide baru juga dapat membentuk iklim organisasi yang mendukung perilaku inovatif. Secara teoritis, Menurut Kanter (1988); You et al., (2022) berpendapat bahwa naik turunnya inovasi karyawan bergantung pada lingkungan organisasi secara keseluruhan. Seperti membangun keterbukaan informasi mekanisme pertukaran dan komunikasi, mengakui promosi dan dorongan inovasi dari pemimpin, dan menerima sumber daya yang cukup seperti dana dan waktu semuanya kondusif bagi inovasi karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Inklusif, *Self Efficacy* dan Iklim Organisasi secara Simultan terhadap Perilaku Inovatif

Kepemimpinan inklusif, *self efficacy* dan iklim organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Hasil ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhayati et al., 2023) dimana hasilnya *self efficacy* dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan. Kepemimpinan inklusif, *self-efficacy*, dan iklim organisasi memberikan dampak positif pada tingkat kreativitas dan inovasi didalam suatu organisasi. Dalam konteks inovasi, kepemimpinan inklusif dapat membuka ruang bagi ide-ide yang beragam dan perspektif yang berbeda, menciptakan lingkungan yang mendukung proses kreatif, selanjutnya yang tak kalah penting tingkat *self-efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan motivasi individu untuk mencoba hal-hal baru dan mengejar ide-ide inovatif, hal ini pastinya didukung oleh Iklim yang menjunjung tinggi inovasi, dengan memberikan ruang untuk eksperimen, menerima kegagalan sebagai bagian dari pembelajaran, dan memotivasi anggota tim untuk

berkontribusi ide-ide baru. Dengan memadukan elemen-elemen Kepemimpinan inklusif, *self-efficacy* yang tinggi, dan iklim organisasi yang mendukung inovasi, karyawan cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk menciptakan solusi kreatif dan inovatif

PT. XYZ telah mengintegrasikan ketiga aspek ini yang dapat membangun lingkungan dimana karyawan merasa didukung, berkompeten, dan terdorong untuk berpikir kreatif. Inovasi menjadi lebih mungkin terjadi ketika setiap anggota organisasi merasa memiliki peran penting dalam menciptakan solusi baru dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan dalam sebuah perusahaan, perlu diterapkan kepemimpinan inklusif yang memperhatikan keberagaman dan memberikan dukungan kepada semua anggota tim. *Self-efficacy*, atau keyakinan diri individu dalam mengatasi tantangan, juga perlu ditingkatkan melalui pengembangan keterampilan dan pemberian tanggung jawab yang sesuai. Selain itu, menciptakan iklim organisasi yang mendukung inovasi sangat penting. Hal ini melibatkan pembentukan budaya yang memotivasi karyawan untuk berbagi ide, menerima umpan balik, dan mengambil risiko yang sehat. Dengan kombinasi kepemimpinan inklusif, peningkatan *self-efficacy*, dan iklim organisasi yang kondusif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang merangsang perilaku inovatif karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan hipotesis yang telah dinyatakan sebelumnya, maka kesimpulan yang dibuat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kepemimpinan inklusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan pada PT. XYZ Tangerang. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan pada PT. XYZ Tangerang. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan pada PT. XYZ Tangerang. Kepemimpinan inklusif, *self efficacy* dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap perilaku inovatif pada PT. XYZ Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andani, N. W. R., & Wibawa, I. M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2), 210. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i02.p01>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Atmaja, D. R., & Damayanti, A. (2022). Pengaruh Umpan Balik Positif Pemimpin Dan Penilaian Kinerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan: Peran Mediasi Perilaku Suara Dan Otonomi Pekerjaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 11(3), 248. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v11i3.653>
- Baety, N., & Rojuaniah, R. (2022). Servant Leadership, Organizational Culture and

- Organizational Citizenship Behavior on Innovative Work Behavior. *Management Analysis Journal*, 11(1), 83–94. <https://doi.org/10.15294/maj.v11i1.54626>
- Birowo, M. A. (2021). *Melati di Taman Keberagaman Praktik Kepemimpinan Inklusif di Indonesia dan Australia* (Digital Ed). PT. Grasindo.
- Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. (2010). Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. *Creativity Research Journal*, 22(3), 250–260. <https://doi.org/10.1080/10400419.2010.504654>
- Chasanah, U. (2023). *Maksimalkan Prestasi Akademik dengan School Wellbeing dan Self Efficacy* (1st ed.). CV. Adanu Abimata.
- Dasmono, Notosudjono, D., Sunardi, O., & Setyaningsih, S. (2022). *Perilaku Inovatif Sebagai Pusat Pengembangan Profesional Guru pada Era Digital* (1st ed.). Media Nusa Creative.
- Deni, A. (2023). *Kepemimpinan Digital* (1st ed.). Yayasan Cendekia Mulia Mandiri.
- Dewi, L. F. A. A., Yuniasanti, R., & Prahara, S. A. (2018). Hubungan Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Bagian Penjualan. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 19(1), 13. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v19i1.597>
- Fauzan, R., Endro Supriyanto, N., Solehudin, Rukmana, A. Y., Simarmata, N., Novieyana, S., Tanesab, J., Abdurohim, & Sudirjo, F. (2023). *Komunikasi Organisasi: Pengantar dan Model Manajemen Reputasi dalam Membangun Citra Perusahaan* (1st ed.). Get Press Indonesia.
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Prenada.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gilang. (2021). *Pengertian Pendidikan Inklusif & Bedanya Dengan Eksklusif*. Gramedia Blog.
- Gopay, R. C., Rumawas, W., & Sambul, S. A. . . (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Dealer Mitsubishi (BETA Berlian) Manado. *Productivity*, 2(5), 448–352.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa Dan Tidak Suka Statistika*. Depuplish.
- 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.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruan Horizon*, 3(1), 186–197.
- Hirak, R., Peng, A. C., Carmeli, A., & Schaubroeck, J. M. (2012). Linking leader

- inclusiveness to work unit performance: The importance of psychological safety and learning from failures. *Leadership Quarterly*, 23(1), 107–117. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.11.009>
- Indriyani, R., Noercholidah, & Latif, N. (2022). Peran Creative Self Efficacy Memediasi antara Entrepreneurial Leadership dan Innovative Work Behavior. *Petra.Ac.Id*.
- Jin, X., Qing, C., & Jin, S. (2022). Ethical Leadership and Innovative Behavior: Mediating Role of Voice Behavior and Moderated Mediation Role of Psychological Safety. *Sustainability (Switzerland)*, 14(9). <https://doi.org/10.3390/su14095125>
- Jong, J. P. J., & Hartog, D. N. D. (2008). Innovative Work Behavior : Measurement and Validation. *Scales: Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs*.
- Lestari, U. D. (2022). When Occupational Self Efficacy and Intrinsic Motivation Influence on Job Satisfaction and Job Performance. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 6(1), 13–23. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.06.01.2>
- Meidiyanty, E., Ramli, A. H., & Mariam, S. (2023). Peran Mediasi Dari Inovasi Karyawan Pada Hubungan Antara Internet Banking Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 106–117. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i2.162>
- Noerchoidah, Aripriabowo, T., & Nurdina. (2022). Efikasi Diri dan Perilaku Inovatif : Peran Dukungan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(4), 1026–1036.
- Nurhayati, E. C., Hidayat, T., & Efendi, B. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Pada KSP Anugerah Wonosobo). *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 3(3), 129–134.
- Nurmala, S., & Widayarsi, S. D. (2021). Self efficacy dan Openness terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Kementerian Dalam Negeri. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 4(2), 92–100. <https://doi.org/10.36341/psi.v4i2.1508>
- Pertiwi, T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru SLB N Tamanwinangun Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 683–697. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.898>
- Purba, D. E., & Margareta, C. (2023). Kepemimpinan inklusif dan persepsi keamanan psikologis: Peran mediasi kepercayaan pada manajemen. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 11(2), 154–171. <https://doi.org/10.30996/persona.v11i2.7057>
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Putri, H. E., & Muqodas, I. (2019). *Pendekatan Concrete-Pictorial-Abstract (CPA), Kecemasan Matematis, Self-efficacy Matematis, Instrumen dan Rencana*

Pembelajarannya (1st ed.). UPI Sumedang Press.

- Qi, L., & Liu, B. (2017). Effects of Inclusive Leadership on Employee Voice Behavior and Team Performance: The Mediating Role of Caring Ethical Climate. *Frontiers in Communication*, 2(September), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fcomm.2017.00008>
- Qi, L., Liu, B., Wei, X., & Hu, Y. (2019). Impact of inclusive leadership on employee innovative behavior: Perceived organizational support as a mediator. *PLoS ONE*, 14(2), 1–14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212091>
- Rawat, P. S., Lyndon, S., Pradhan, M. R., Jose, J., Kollenchira, M., & Mehta, G. (2021). Employee reactiveness and inclusive leadership: time to manage emotional diversity. *South Asian Journal of Business Studies*, 10(3), 357–376. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2020-0042>
- Sa'adah, L. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Wahab Hasbullah.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston. *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs*, 35–37.
- Suárez, E. P., Muñiz, J., Álvarez, Ángela Campillo Pedrero, E. F., Cueto, G., & Eduardo. (2013). Assessing organizational climate: Psychometric properties of the CLIOR Scale. *Psicothema*, 25(1), 137–144.
- Sucipto, B., & Kushendar, D. H. (2023). *Pengambilan Keputusan dan Kepemimpinan (Panduan Teori dan Konsep bagi Mahasiswa Program Sarjana dan Magister)*. CV. Adanu Abimata.
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian dengan SPSS*. Pustaka Baru Press.
- Uppathampracha, R., & Liu, G. (2022). Leading for Innovation: Self-Efficacy and Work Engagement as Sequential Mediation Relating Ethical Leadership and Innovative Work Behavior. *Behavioral Sciences*, 12(8). <https://doi.org/10.3390/bs12080266>
- Utami, D. P., Melliani, D., Maolana, F. N., Marliyanti, F., & Hidayat, A. (2021). Iklim Organisasi Kelurahan dalam Perspektif Ekologi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2735–2742.
- Widiyanti, K. V., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada Karyawan Final Assay Divisi Produksi PT . *Jurnal Empati*, 7(Nomor 1), 406–411.
- Widyawati, N., Supriyantoro, & Hasyim. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perawat dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Health Sains*, 3(4).
- Winata, B. L., & Nurhasanah, N. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Self-Efficacy, dan Komitmen Organisasional Terhadap Burnout pada Mahasiswa yang Bekerja [The Influence of Work Life Balance, Self-Efficacy, and Organizational Commitment on Burnout in Working Students]. *Feedforward: Journal of Human Resource*, 2(2), 87. <https://doi.org/10.19166/ff.v2i2.5986>

- Wooldridge, J. M. (2019). *Introductory Econometrics: A Modern Approach*. Boston, MA: Cengage Learning.
- Wu, G. F., & Li, M. (2023). Impact of inclusive leadership on employees' innovative behavior: A relational silence approach. *Frontiers in Psychology, 14*(March), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1144791>
- You, Y., Hu, Z., Li, J., Wang, Y., & Xu, M. (2022). The Effect of Organizational Innovation Climate on Employee Innovative Behavior: The Role of Psychological Ownership and Task Interdependence. *Frontiers in Psychology, 13*(June), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.856407>
- Yusuf, M. P., & Etikariena, A. (2023). Innovative Work Behavior at Startup : Role of Inclusive Leadership , Psychological Safety , and Psychological Empowerment. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP), 9*(1), 123–144. <https://doi.org/10.22146/gamajop.78672>