

KETERLIBATAN KARYAWAN DAN PERILAKU INOVATIF: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR

Fatwa Zuhaena dan Harsuti

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Wijayakusuma
Purwokerto
fatwazuhaena@yahoo.co.id

Abstract

This study aims to: a) provide a comprehensive understanding of the relationship between employee interactions and innovative behaviour, and b) build an integrative conceptual framework based on validated factors empirically and that relationship with relevant theories. An integrative literature review from empirical studies shows that employees perceive the combination of high demand and high resources to be ideal interaction. Innovative behaviour is a consequence of these complex interaction. Engaged employees tend to more innovative by coping strategy activities to face the challenge.

Keywords: *employee engagement, innovative behaviour, literature review*

PENDAHULUAN

Kreativitas dan inovasi, merupakan ciri khas bisnis kontemporer. Kedua hal ini dianggap sebagai komponen penting dari kesuksesan organisasi dalam menghadapi persaingan saat ini. Kreativitas memberikan suatu cara untuk pengembangan sumber daya manusia, strategi dan solusi, dalam proses inovatif ([Woodman, Sawyer, & Griffin, 1993](#)); inovasi berawal dan akhirnya berkembang jika suatu organisasi memelihara konsep dan dukungan ([Tierney & Farmer, 2002](#)).

Dalam praktiknya, retorika ini dimanifestasikan sebagai upaya tanpa henti untuk mewujudkan ide-ide baru yang dapat mengarah pada perilaku inovatif. Inovasi sering digambarkan sebagai inspirasi sesaat, justru proses inovasi sebenarnya adalah proses yang "serentak, berulang, dan sering [melibatkan] dua langkah maju untuk satu langkah mundur ditambah beberapa langkah samping" ([Anderson, Potočnik, & Zhou, 2014](#)). Oleh karena itu, dibutuhkan penerahan tenaga kognitif, psikologis, dan fisik yang intens dari pihak individu, sementara membutuhkan kondisi-kondisi yang kondusif untuk pelaksanaannya. Namun, faktanya banyak upaya inovasi yang gagal karena alasan individu dan organisasi, termasuk tekanan bisnis, kelelahan, rumit dan melelahkan ([Amabile, Barsade, Mueller, & Staw, 2005](#)). Hal inilah yang mendorong pentingnya untuk menginvestigasi faktor dan dinamika yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan dalam organisasi ([Amabile dkk., 2005](#); [Anderson et al., 2014](#)).

Para ahli mulai memberikan perhatian lebih besar pada faktor sikap yang membantu mendorong perilaku inovatif dengan asumsi bahwa perilaku inovatif tidak hanya berasal dari sifat alami individu tetapi juga dari sikap pekerjaan individu. Para ahli juga mengakui bahwa berbagai faktor individu yang mempengaruhi keterlibatan karyawan telah dipelajari dalam konteks khusus perilaku inovatif ([Hakanen et al. 2008](#)). Salah satu faktor tersebut adalah keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan dioperasionalkan sebagai intensitas dan arah energi kognitif, emosional, dan perilaku ([Shuck dkk., 2017](#)). Energi diperlukan bagi individu untuk menjalani proses inovasi yang sulit.

Hubungan keterlibatan karyawan terhadap perilaku inovatif digambarkan secara berbeda oleh penelitian masing-masing tanpa diintegrasikan secara keseluruhan. Variabel, hubungannya, dan teori yang mendasari semuanya bersifat informatif. Oleh karena itu, penting bagi peneliti untuk menganalisis teori secara kolektif untuk menghasilkan pemahaman yang lebih kuat.

Tinjauan penelitian integratif dilakukan untuk membangun konsep mekanisme komprehensif mengenai keterlibatan karyawan dan perilaku inovatif. Keterlibatan karyawan dirujuk oleh berbagai penelitian yang meneliti tentang keterlibatan karyawan ([Bakker & Demerouti, 2007](#)). Sehingga, peneliti tertarik untuk membangun kerangka konseptual terintegrasi berdasarkan faktor-faktor yang divalidasi secara empiris dan hubungannya dengan teori-teori yang relevan. Tujuan penelitian dicapai melalui tinjauan pustaka integratif dari beberapa studi empiris. Setelah itu peneliti juga mendeskripsikan implikasi untuk penelitian dan praktik ditawarkan.

LANDASAN TEORI

Keterlibatan karyawan

Kahn (1990) menciptakan istilah keterlibatan personal menggunakan teori SET/*Social Exchange Theory* untuk membuat keadaan psikologis di mana karyawan memanfaatkan sepenuhnya diri mereka dengan menginvestasikan energi fisik, kognitif, dan emosional ke dalam pekerjaan mereka dan tingkat energi yang diinvestasikan mengarah pada hasil yang sangat berbeda. Schaufeli, Salanova, González-Romá, dan Bakker (2002) menguraikan gagasan Khan mengenai konsep keterlibatan sebagai suatu gambaran tentang keadaan yang positif, memotivasi dan inovatif dengan pekerjaan yang dapat dilihat dari kesungguhan, dedikasi dan penghayatan dalam bekerja. Istilah karyawan yang dilibatkan diartikan sebagai konstruksi menyeluruh yang terdiri dari energi fisik, kognitif, dan emosional dan dimanifestasikan sebagai keadaan mengabdikan semua energi untuk bekerja untuk membuat perbedaan (Mackay, Allen, & Landis, 2017).

Bakker dan Demerouti (2007) memperluas penelitian keterlibatan karyawan dengan mengusulkan konsep permintaan pekerjaan dan pekerjaan / sumber daya pribadi sebagai anteseden untuk keterlibatan karyawan. Sumber daya manusia terkait pekerjaan secara positif memengaruhi motivasi kerja, kenyamanan dalam bekerja baik secara fisik maupun psikis dan pengembangan karyawan. Sumber daya pribadi mengacu pada perasaan individu terhadap kemampuannya untuk mengontrol dan memengaruhi keadaan (Hobfoll, 2001). Sebaliknya, karyawan dituntut untuk mempunyai karakter dalam bekerja yang memiliki kemampuan fisik dan psikologi atau penghayatan dalam bekerja yang signifikan akan tetapi tidak berlebihan (Hakanen & Roodt, 2010). Sumber daya pribadi seperti efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan juga berfungsi sebagai modal psikologis untuk membantu penyangga kejenuhan (Sweetman & Luthans, 2010). Selain itu, tuntutan pekerjaan mungkin tidak selalu bermasalah kecuali berlebihan karena keterlibatan ada dalam ambivalensi emosional di mana seseorang akan merasa tidak nyaman dengan tuntutan namun didorong untuk mengatasinya (Fong, 2006). Artinya, individu yang memiliki tingkat tantangan yang terkendali mampu mendorong motivasi terkait pekerjaan, dan berhasil mengelola tantangan yang dapat meningkatkan rasa kebermaknaan di tempat kerja (Tims, Bakker, & Derks, 2012).

Keterlibatan karyawan adalah keadaan individu yang aktif sepenuhnya untuk menghasilkan sesuatu yang berbeda dalam bekerja. Pekerjaan / sumber daya pribadi membantu karyawan tetap terlibat, dan pada saat yang sama berfungsi sebagai penyangga terhadap tuntutan. Tuntutan pekerjaan umumnya dianggap sebagai ketegangan tetapi dapat berfungsi sebagai rintangan yang membatasi atau tantangan yang mendorong perilaku yang diinginkan, tergantung pada kapasitas karyawan dalam menghadapinya.

Teori yang berkaitan dengan SET yaitu Teori Konservasi Sumberdaya/ *Conservation of Resources* (COR), merupakan teori stres yang menggambarkan motivasi yang mendorong manusia untuk mempertahankan sumberdaya mereka saat ini dan untuk mengejar sumberdaya baru (Hobfoll, 1989). Teori COR (Hobfoll, 1988; 1989; 2001; 2018) telah ditemukan sebagai dasar yang dapat diandalkan untuk memahami proses yang terlibat dengan mengalami, mengatasi, dan mengatasi stres (Hobfoll et al., 2001). Teori COR menjelaskan bahwa individu termotivasi untuk melindungi sumberdaya mereka saat ini (konservasi) dan memperoleh sumberdaya baru (akuisisi).

Di dalam ilmu psikologi terdapat istilah *self-determination theory* (SDT) dan *Behavior Building* (B&B) dalam pengembangan kapasitas kelembagaan. Milen (2004) mengungkapkan bahwa pengembangan kapasitas tradisional dan penguatan organisasi memfokuskan pada sumber daya pengembangan hampir seluruhnya mengenai permasalahan sumber daya manusia, proses dan struktur organisasi. Sebagai suatu alat psikologis untuk menumbuhkan motivasi internal, teori ini berasumsi bahwa motivasi internal dapat tercapai melalui pemenuhan kebutuhan dasar pada individu, yaitu otonomi (*Autonomy*), kompetensi (*Competence*), dan keterkaitan (*Relatedness*).

Perilaku Inovatif Sebagai Konsekuensi

Perilaku inovatif didefinisikan sebagai penerapan ide, proses, praktik, dan kebijakan baru untuk mencapai efektivitas organisasi, kesuksesan bisnis, dan keberlanjutan jangka panjang (Anderson et al. 2014; Janssen, 2000). Inovasi berbeda dengan kreativitas. Inovasi ini menunjukkan kebaruan dan radikalitas ide. Perilaku inovatif mencakup proses sosio-psikologis antar individu yang lebih memperhatikan pelaksanaan dan realisasi ide (Anderson et al. 2014; Rank et al. 2004). Menyoroti karakteristik dan praktis dari perilaku inovatif, Cardellino dan Finch (2006) berpendapat bahwa perilaku inovatif sering terjadi selama perubahan yang direncanakan dengan tujuan tertentu dan melibatkan tindakan seperti mencari ide baru, memperjuangkan inisiatif baru, dan mengamankan perencanaan / pendanaan untuk implementasi ide. Dalam studi tentang keterlibatan karyawan, perilaku inovatif sering dibahas sebagai bagian dari kinerja kerja yang umumnya dibagi menjadi dua jenis, yaitu kinerja dalam peran dan kinerja ekstra. Kinerja dalam peran mengacu pada perilaku dan hasil yang ditentukan secara formal sebagai bagian dari persyaratan kerja pemegang jabatan, sementara kinerja peran ekstra mengacu pada perilaku diskresioner yang memperkaya fungsi organisasi tetapi mungkin tidak diberi penghargaan atau sanksi secara formal oleh organisasi (Christian et al. 2011; Mäkinen, 2013). Beberapa sarjana (Gorgievski dan Bakker, 2014; Karatepe & Olugbade, 2016) telah menganggap perilaku inovatif sebagai jenis kinerja dalam peran, sementara yang lain (Chughtai & Buckley, 2011; Demerouti et al. 2015; Eldor & Harpaz, 2016) telah mengoperasionalkan perilaku inovatif sebagai bentuk kinerja peran ekstra dengan menunjukkan bahwa itu bukan secara formal.

Keterlibatan karyawan dan perilaku inovatif

Dalam penelitian dan praktik, sikap kerja dieksplorasi secara luas dalam kaitannya dengan kinerja. Meskipun beberapa orang berpendapat bahwa hubungannya lemah (Hakim et al. 2001; Saks, 2008) dan yang lain mengkritik perkembangan konsep serupa (Harter & Schmidt, 2008; Newman & Harrison, 2008), sikap kerja tetap ada. dalam kepentingan fokus penyelidikan ilmiah. Secara khusus, keterlibatan karyawan telah menarik banyak perhatian karena disebut sebagai prediktor kinerja yang lebih kuat daripada konstruksi sikap lainnya seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi (Rich et al. 2010). Lebih lanjut, meskipun beberapa melihat keterlibatan karyawan dari konstruksi sikap ini (Hallberg & Schaufeli, 2006; Shuck et al. 2013), secara luas diakui sebagai konsep global tingkat tinggi yang menggabungkan dan mengaktifkan beragam set *enabler* (Christian et al., 2011; Mackay et al. 2017). Artinya, keterlibatan karyawan membangun dasar motivasi yang kuat dari perilaku yang diinginkan (Tims et al. 2012),

dan karyawan yang terlibat diyakini bekerja lebih baik dan lebih cerdas (Kim *et al.* 2013). Secara khusus, sinergi energi kognitif, emosional, dan fisik, keterlibatan karyawan diharapkan dapat memicu perilaku inovatif (Hakanen *et al.* 2008). Keterlibatan dalam perilaku inovatif mewakili iterasi berorientasi perubahan dari generasi ide, promosi, dan realisasi dengan tujuan mencapai sesuatu yang berbeda dan/atau belum pernah terjadi sebelumnya (Janssen, 2004). Ide dihasilkan tidak hanya selama tahap awal *brainstorming*, tetapi juga dalam proses kognitif yang sedang berlangsung dalam memecahkan masalah dan mengambil tindakan. Pengajuan ide melibatkan aktivitas sosio-psikologis yang dimaksudkan untuk mengidentifikasi sekutu potensial seperti kolega, pendukung, dan sponsor dan untuk membangun sebuah koalisi.

Namun, beberapa kasus terjadi karyawan diperberat oleh inovasi yang sering membuat karyawan kelelahan berinovasi. Mereka yang kelelahan kehilangan motivasi intrinsik mereka untuk mengusulkan ide-ide kreatif dan kemudian terlepas dari inisiatif baru dan bahkan inisiatif lainnya. Oleh karena itu, keterlibatan fisik merupakan penentu lain dalam mewujudkan ide dan mempertahankan perilaku inovatif (Shuck *et al.*, 2017). Keterlibatan kognitif, emosional, dan fisik harus diaktifkan pada setiap tahap inovasi karena dimensi kohesif memiliki peran untuk dimainkan, secara terpisah dan kolektif, dan mampu mengelola tantangan untuk mencapai sesuatu yang baru dan lebih baik (Bakker, 2011).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode yang digunakan untuk tinjauan pustaka integratif oleh Callahan (2010). Tinjauan pustaka integratif adalah penelitian yang melakukan revidu, kritik, dan sintesis terhadap literatur yang disajikan sesuai topik tertentu dengan cara yang lebih integratif yang dapat menghasilkan kerangka dan perspektif baru. Pada penelitian ini, pencarian literatur dilakukan pada tahun 2019 menggunakan berbagai database di mana hanya yang paling relevan dipilih untuk dipertimbangkan lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan literatur ini meneliti studi empiris keterlibatan karyawan dan perilaku inovatif. Studi menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan yang ada di berbagai tingkatan tergantung pada karakteristik pribadi karyawan dan konteks situasional. Tuntutan pekerjaan juga datang dari berbagai sumber dan fungsi baik secara negatif maupun positif. Sumber daya pekerjaan menerapkan efek penyangga untuk mengurangi stres dari tuntutan. Strategi mengatasi permasalahan pada individu menggunakan bantuan proses tuntutan dan berpotensi mengubahnya menjadi sumber pencapaian yang lebih besar.

Teori yang diterapkan dalam studi diantaranya adalah SET, COR, B&B, dan SDT. Teori-teori tersebut digabungkan untuk memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang permintaan dan sumber daya pekerjaan. Secara khusus, sumber daya yang berinteraksi silang ditemukan konsisten dengan asumsi SET bahwa sumber daya tingkat individu termotivasi dengan tepat dari sumber daya tingkat organisasi dan tim mampu meningkatkan keterlibatan berdasarkan timbal balik (Saks, 2006). COR menjelaskan bahwa sumber daya yang cukup dan dukungan sosial yang dirasakan memungkinkan karyawan untuk menghindari karyawan untuk keluar dari organisasi dan permintaan untuk keterlibatan berkelanjutan (Hobfoll, 2001). Sementara itu, B&B menekankan betapa pentingnya pemikiran positif individu dalam memperkuat sumber daya pribadi untuk menghadapi tantangan dan melakukan eksperimen inovatif (Fredrickson, 2001). Terakhir, SDT memperhitungkan kualitas proaktif dan mandiri serta karakteristik pekerjaan yang membantu memobilisasi keterlibatan dan perilaku selanjutnya (Bono & Judge, 2003; Deci & Ryan, 2008).

Temuan ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang jauh di luar cakupan penanganan, karyawan mungkin menganggapnya sebagai hambatan yang dapat diatasi dan menganggap tuntutan yang cukup tinggi dan sumber daya yang tinggi (atau bahkan tuntutan tinggi dan sumber daya rendah) menjadi ideal. Sementara itu, karyawan melihat permintaan yang rendah dan sumber daya yang tinggi sebagai sesuatu yang membosankan (Eldor, 2017). Artinya, tuntutan pekerjaan dan sumber daya tidak sepenuhnya bertentangan tetapi terjalin dalam pengaruhnya terhadap keterlibatan (de Spiegelaere *et al.* 2017), dan perilaku inovatif adalah konsekuensi dari interaksi yang rumit ini (Shalley *et al.* 2009; Woodman *et al.* 1993). Selain itu, ditemukan juga bahwa karyawan yang terlibat lebih cenderung berperilaku inovatif dengan mengaktifkan strategi mengatasi tantangan.

Perspektif teoritis yang menjelaskan anteseden tingkat organisasi dan perilaku terkait adalah teori pertukaran sosial (SET) yang menunjukkan bahwa "karyawan lebih mungkin untuk bertukar keterlibatan mereka untuk sumber daya dan manfaat yang disediakan oleh organisasi mereka" (Saks, 2006, hal. 603). SET mengasumsikan bahwa jika sebuah organisasi menawarkan sumber daya ekonomi dan sosial-emosional kepada karyawan, karyawan merasa berkewajiban untuk merespons dengan tingkat keterlibatan yang sesuai. Sebaliknya, karyawan mungkin tidak terlibat jika organisasi mereka gagal memenuhi janjinya dengan mengabaikan kompensasi yang memadai, promosi, keamanan kerja, kesempatan pelatihan, dan insentif lain yang diinginkan (Cropanzano & Mitchell, 2005).

SET juga menjelaskan bahwa ketika tuntutan pekerjaan secara bertahap meningkat dengan sumber daya yang lebih sedikit, karyawan akan cenderung memeras sesuatu dari rutinitas saat ini daripada bereksperimen dengan alternatif yang berisiko. Karyawan akan bermain aman kecuali yakin akan timbal balik organisasi bahwa mereka akan berhak atas manfaat yang sesuai. Oleh karena itu, kehadiran mutualitas sangat penting untuk upaya-penghargaan keadilan (Janssen, 2000), yang memungkinkan untuk terjadi kontrak psikologis dimana para peneliti berpendapat bahwa organisasi dicirikan oleh pembelajaran terus menerus, penyelidikan dan dialog, dan pemberdayaan menuju Visi kolektif mendukung keterlibatan karyawan di tempat kerja (Bakker & Demerouti, 2007). Iklim organisasi yang kondusif untuk belajar secara positif mempengaruhi proaktif, berbagi pengetahuan, kreativitas, adaptasi, dan perilaku inovatif karyawan (Eldor & Harpaz, 2016; Park, Song, Yoon, & Kim, 2014). Keadilan organisasi adalah anteseden kontekstual lain untuk keterlibatan karyawan dan keterlibatan mereka dalam inovasi. Kim dan Park (2017) berpendapat bahwa keadilan prosedural mendorong perilaku berbagi pengetahuan karena perilaku kerja bebas karyawan didorong dalam suasana organisasi yang adil; Agarwal (2014b) meneliti keadilan prosedural, keadilan interaksional, dan kontrak psikologis untuk menyoroti bahwa perilaku inovatif membutuhkan keamanan psikologis yang dibangun di atas prediktabilitas dan konsistensi organisasi.

Kontribusi Teoritis

Dengan mengumpulkan seluruh spektrum dinamika dan menjelaskan peran mereka yang belum dieksplorasi, model yang diusulkan menyempurnakan proses ganda dari permintaan dan sumber daya yang terkait langsung dengan burnout atau keterlibatan. Konsep keterlibatan telah berkembang sebagai antitesis dari kelelahan dalam proses ganda linier sampai taraf tertentu dan banyak penelitian telah mengkonfirmasi bahwa lebih banyak sumber daya meningkatkan keterlibatan dan kemudian kinerja pekerjaan, sementara tuntutan bekerja sebaliknya. Namun, model di sini menunjukkan kemungkinan interaksi dinamis antara permintaan dan sumber daya, terutama di mana perilaku inovatif menjadi perhatian sebagai konsekuensinya.

Perwujudan interaksi dinamis merupakan cerminan dari kemajuan yang dicapai dalam penelitian kreativitas dan inovasi. Misalnya, ketegangan antara sumber daya dan hambatan/tantangan tuntutan sesuai dengan klaim bahwa ambivalensi emosional, terdiri dari emosi positif dan negatif simultan tingkat tinggi dapat memicu perilaku inovatif (Anderson *et al.* 2014; Davis,

2009; Fong, 2006). Mekanisme *buffering* dan koping berbagi kesamaan dengan model *dual-tuning* bahwa kepositifan mempercepat fleksibilitas dalam kognisi dan negativitas menopang ketekunan (George & Zhou, 2007). Oleh karena itu, model yang diusulkan menggabungkan interaksi antara kondisi yang bertentangan yang mempengaruhi keadaan psikologis karyawan dan pada gilirannya, fungsi mental proaktif mereka dalam mengatasi masalah yang kesemuanya harus dikoordinasikan dengan baik untuk mendorong perilaku inovatif.

SIMPULAN

Model yang diusulkan akan berfungsi sebagai panduan untuk merancang studi empiris tentang dinamika keterlibatan-inovasi. Sifat integratifnya akan membantu menghasilkan pertanyaan dan hipotesis penelitian yang solid dari perspektif yang jauh lebih luas. Misalnya, mengingat bahwa ada interaksi antara permintaan dan sumber daya, kombinasi keduanya dan efek khususnya pada motivasi karyawan dan perilaku selanjutnya dapat dieksplorasi (de Spiegelaere, Ramioul, & van Gyes, 2017). Secara khusus, menganalisis kombinasi yang berbeda dari permintaan tinggi/rendah dan sumber daya tinggi/rendah dan/atau mengklasifikasikan peserta ke dalam kelompok sesuai dengan hasil yang dihasilkan akan membantu menentukan kombinasi mana yang paling diinginkan dan / atau kelompok mana yang paling terlibat dan inovatif. Mengingat bahwa konsep *buffering* dan koping telah terbukti menjadi faktor moderasi dan / atau mediasi dalam kerangka kerja, peran kompleks tersebut perlu diperiksa lebih lanjut dalam pengaturan budaya dan industri yang beragam juga.

Beban kerja, tekanan waktu, investasi yang tidak mencukupi, psikososial (misalnya, ketidakpercayaan, kepemimpinan yang kasar), atau lingkungan (misalnya, sistem yang salah, struktur hierarki, suasana konvensional); dan mereka ada di tingkat yang berbeda (misalnya, organisasi, tim, individu; Demerouti, *et al.* 2001). Hal ini membutuhkan penelitian lebih lanjut ke dalam berbagai jenis permintaan dan dengan perluasan ke dalam mekanisme psikologis / keadaan keuangan yang menghambat dan menantang. Komponen perilaku inovatif juga perlu diteliti untuk menentukan apakah itu merupakan kategori unik yang terpisah dari kinerja dalam peran dan peran ekstra. Seperti yang dilaporkan sebelumnya, beberapa penelitian menganggap perilaku inovatif sebagai kinerja dalam peran, sementara yang lain memandangnya secara berbeda. Pendekatan statistik (misalnya, analisis faktor, analisis validitas konvergen dan diskriminan, dan analisis jalur) untuk menentukan validitas tambahan dari keterlibatan karyawan dalam prediksi kinerja dalam peran, kinerja peran ekstra, dan perilaku inovatif, serta perbandingan konseptual dari ketiga konstruk tersebut, dapat membantu memperjelas identitas perilaku inovatif.

Selain itu, meskipun keterlibatan karyawan dianggap sebagai konstruksi global tingkat tinggi (Christian *et al.* 2011; Mackay *et al.* 2017), konstruksi sikap seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja juga dapat diperiksa secara bersamaan dengan keterlibatan. Perluasan ini akan mengungkapkan apakah dan sejauh mana sikap yang memiliki karakteristik berbeda ini mampu menjelaskan variasi tambahan dalam perilaku inovatif. Perluasan lebih lanjut dapat melibatkan pemeriksaan apakah sikap ini terkait satu sama lain. Jika ada, bagaimana mereka dapat dikonfigurasi dengan baik untuk memperkuat inovatif di antara karyawan (misalnya, apakah seseorang melakukan semuanya tanpa yang lain? adakah beberapa yang diperlukan, tapi tidak semua?, dan apakah pengelompokan tertentu memberikan prediksi yang paling kecil?). Perluasan ini akan membantu menguji validitas diskriminan dari sikap dan mendorong karyawan untuk optimasi inovasi, dan membuat model struktural dengan kekuatan penjelas yang kuat. Mengingat tujuan akhirnya adalah untuk memaksimalkan perilaku inovatif, penelitian lebih lanjut di bidang ini akan bermanfaat bagi organisasi dan komunitas peneliti juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, L. (2005). Pengantar Perencanaan Pembangunan Ekonomi Daerah. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Basuki, A. T., & Gayatri, U. (2009). Penentu sektor unggulan dalam pembangunan daerah: studi kasus di Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 10(1), 34-50.
- Basuki, M., & Mujiraharjo, F. N. (2018). Analisis Sektor Unggulan Kabupaten Sleman Dengan Metode Shift Share Dan Location Quotient. *Jurnal Sains Dan Teknologi Industri*, 15(1), 19-27.
- BPS. (2017). Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten Jepara Menurut Lapangan Usaha 2013-2017. Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara.
- BPS. (2017). Produk Domestik Regional Bruto Provinsi Jawa Tengah Menurut Lapangan Usaha 2013-2017. Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah
- Mondal I, Wali. (2009). An Analysis of the Industrial Development Potential of Malaysia: A Shift Share Approach. *The Clute Institute*, 7(5), 41-46.
- Permendagri No 9 tahun 2014 Tentang Pedoman Pengembangan Produk Unggulan Daerah (PUD)
- Putra, M.F. (2011). Studi Kebijakan Publik dan Pemerintahan dalam Perspektif Kuantitatif. Universitas Brawijaya (UB) Press, Cetakan Pertama, April 2011, Malang.
- Samuelson, P. A. (1955). Professor Samuelson on operationalism in economic theory: Comment. *The Quarterly Journal of Economics*, 69(2), 310-314.
- Soleh, A., & Maryoni, H. S. (2017). Analisis Sektor Ekonomi Unggulan dan Hubungannya dengan Kesempatan Kerja dan Investasi di Kabupaten Batanghari. *Jurnal Ekonomi-Qu*, 7(1).
- Tarigan, Herlina. (2007). Peningkatan nilai tambah melalui pengembangan agroindustri pisang di kabupaten Lumajang. Pusat Analisa Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian, Bogor.
- Tarigan, R. (2005). Perencanaan Pembangunan Wilayah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utama, S., Made, I., Kesuma, A., & Luh, N. (2015). Analisis Sektor Unggulan dan Pergeseran Pangsa Sektor-Sektor Ekonomi Kabupaten Klungkung. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, 8(1), 44332.