

PENGARUH MAGANG, MOTIVASI, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PERILAKU INOVATIF KARYAWAN KJ HOTEL YOGYAKARTA

Deffa Anugerah Surya Wardana
Universitas Mercu Buana Yogyakarta
e-mail: deffawardana066@gmail.com

Abstrak – Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana magang, motivasi, dan tingkat pendidikan berdampak pada perilaku inovatif staf di KJ Hotel Yogyakarta. Peneliti menggunakan metode non-probability untuk mengumpulkan sampel jenuh. Kuesioner yang diolah oleh 65 anggota staff. Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif karyawan di KJ Hotel Yogyakarta dipengaruhi oleh magang, motivasi, dan tingkat pendidikan. Hasil uji anova menunjukkan koefisien 33,052 dan tingkat signifikansi 0,000. Selain itu, ini menunjukkan bahwa variabel magang (X1), motivasi (X2), dan tingkat pendidikan (X3) mempengaruhi perilaku inovatif (Y) dan hipotesis.

Kata Kunci: Magang, Motivasi, Tingkat Pendidikan, Perilaku Inovatif.

PENDAHULUAN

Perilaku inovatif karyawan sangat penting untuk kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan. Untuk memastikan bahwa karyawan berperilaku inovatif, kepala departemen dan departemen Human Resource harus mengawasi mereka agar dapat melakukan tugas dengan sebaik mungkin. Rasa ingin tahu karyawan KJ Hotel Yogyakarta terhadap pekerjaan mereka yang seharusnya dilakukan dengan lebih efisien dan efektif daripada hanya datang dan menyelesaikan pekerjaan kemudian pulang, yang menyebabkan kurangnya kreativitas dan potensi yang berkembang, yang menyebabkan kesulitan dalam persaingan antar karyawan. Selain itu, rasa ingin tahu karyawan KJ Hotel Yogyakarta terhadap pekerjaan mereka kurang, karyawan KJ Hotel Yogyakarta hanya mengikuti perintah atasan, hal ini yang menghambat kreativitas dan potensi dan menyebabkan persaingan yang sulit. Perilaku inovatif adalah model bisnis, teknik manajemen, strategi, dan struktur organisasi yang berbeda dari sebelumnya dikenal sebagai perilaku kerja inovatif (McGruirok, Lenihan, dan Hart, 2015). Perilaku kerja inovatif menurut Messman dan Mulder (2011), mencakup semua aktivitas kerja yang berkaitan dengan pengembangan inovasi dan berkontribusi pada pengembangan inovasi.

Magang atau pelatihan on-the-job sangat membantu karyawan baru. Ini tidak hanya memberi mereka kesempatan untuk belajar tentang teknologi baru, tetapi jika mereka bekerja dengan baik, mereka juga dapat dipromosikan ke tempat kerja (Noe, 2013). Menurut beberapa pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa magang atau pelatihan di tempat kerja adalah kegiatan belajar dan pelatihan kerja yang dilakukan secara berkelanjutan di bawah pengawasan pembimbing dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mempersiapkan mereka untuk dunia kerja yang sebenarnya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Bayu Fadillah et al. (2013), motivasi kerja adalah dorongan untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka dan mencapai tujuan. Meningkatkan gairah kerja, yang mengarah pada peningkatan kinerja, adalah manfaat utama dari motivasi bagi seorang karyawan. Tingkat pendidikan karyawan dapat meningkatkan daya saing dan kinerja perusahaan, menurut Hariandja dalam Nuruni (2014). Menurut Kosilah & Septian (2020), pendidikan adalah bimbingan atau bantuan yang diberikan oleh orang dewasa kepada anak-anak untuk membantu mereka berkembang menjadi dewasa

sehingga mereka dapat melakukan tugas hidup mereka sendiri. Kyunga Na (2021) melakukan penelitian sebelumnya, "Pengaruh Pelatihan di Tempat Kerja, Motivasi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Inovasi di Negara Berkembang", menemukan bahwa pelatihan di tempat kerja berhubungan secara positif dan signifikan dengan inovasi perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan literatur sebelumnya di pasar lain yang menunjukkan bahwa pelatihan di tempat kerja dapat meningkatkan inovasi. Lebih dari 50% karyawan dengan gelar sarjana memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kelima jenis inovasi perusahaan, yang menunjukkan bahwa kuantitas pendidikan dapat mempengaruhi inovasi perusahaan. Berdasarkan uraian dan latar belakang di atas, dengan ini penulis mengangkat judul "Pengaruh Magang, Motivasi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Perilaku Inovatif karyawan KJ Hotel Yogyakarta". Tujuan penelitian ini adalah Pengaruh Magang, Motivasi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Perilaku Inovatif Karyawan KJ Hotel Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode deskriptif kuantitatif di KJ Hotel Yogyakarta, yang terletak di jalan Parangtritis No 120 Mantrijeron, Yogyakarta. Penelitian akan dilakukan dari Desember 2023 hingga Januari 2024. Semua pekerja di KJ Hotel Yogyakarta termasuk dalam populasi penelitian ini. Untuk pengambilan sampel ini, metode sampling jenuh digunakan, yang berarti setiap populasi diambil sebagai sampel. Untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini, responden diberi kuesioner. Penelitian ini menyelidiki data primer, uji instrumen untuk mengukur pengaruh variabel, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

KJ Hotel Yogyakarta merupakan hotel bintang 4 yang terletak di tempat strategis yaitu di daerah Jalan Parangtritis No. 120 Yogyakarta. KJ Hotel Yogyakarta menawarkan akomodasi modern dengan kolam renang outdoor, restoran, dan meja depan 24 jam. Bandara Internasional Adisucipto berjarak 29 menit dan Bandara Yogyakarta International Airport (YIA) berjarak 1 jam dengan mobil dari KJ Hotel Yogyakarta. Dan hanya dibutuhkan 12 menit untuk menuju Jalan Malioboro dan Keraton Yogyakarta.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen menurut model regresi. Nilai faktor inflasi perbedaan, atau VIF, dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidak multikolinearitas. Jika nilai VIF lebih dari 10, maka ada multikolinearitas, tetapi jika nilainya kurang dari 10, maka tidak ada multikolinearitas (Ghozali, 2016).

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas.

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B					
1 (Constant)		1.717	1.568		1.095	.278
TX1	.054		.028	.161	1.921	.059
TX2	.331		.069	.440	4.811	.000
TX3	.694		.155	.400	4.463	.000

a. Dependent Variable: TY1

Sumber : Data Primer yang diolah, (2023)

Hasil uji multikolinearitas bahwa nilai tolerance dari Magang (X1), Motivasi (X2), Tingkat Pendidikan (X3), dan Perilaku Inovatif (Y) >0,10 dan nilai VIF dari Magang (X1), Motivasi (X2), Tingkat Pendidikan (X3), dan Perilaku Inovatif (Y) <10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dan model regresi layak untuk digunakan.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah secara bersama-sama variabel independen atau variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali, 2011).

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.769	3	63.590	33.502	.000b
	Residual	115.785	61	1.898		
	Total	306.554	64			

a. Dependent Variable: TY1

b. Predictors: (Constant), TX3, TX1, TX2

Sumber : Data Sekunder yang diolah, (2023)

Hasil uji di tabel 9 menunjukkan pengaruh bersama dari variabel independen, perilaku inovatif (Y), terhadap variabel dependen, magang (X1), motivasi (X2), dan tingkat pendidikan (X3). Nilai uji F adalah 33,052, dengan tingkat signifikansi 0,000, dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel magang (X1), motivasi (X2), dan tingkat pendidikan (X3) berpengaruh secara bersamaan terhadap perilaku inovatif (Y) dan hipotesis ini diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan hasil uji nilai Adjusted R-Squared pada persamaan regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789a	.622	.604	1.378	1.729

a. Predictors: (Constant), TX3, TX1, TX2
b. Dependent Variable: TY1

Sumber : Data Sekunder yang diolah, (2023)

Hasil koefisien determinasi (R^2) di atas, diketahui nilai koefisien Adjusted R^2 sebesar 0,604 atau 60,4%. Artinya bahwa kemampuan variabel bebas (Magang, Motivasi dan Tingkat Pendidikan) menjelaskan variabel terikat (Perilaku Inovatif) sebesar 60,4% yang sisanya 30,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini (Hasibuan, 2011).

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada model regresi ini terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Analisis ada atau tidaknya problem heteroskedastisitas dilakukan Dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokidastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Std.	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Error			
1 (Constant)		1.717	1.568		1.095	.278
TX1	.054		.028	.161	1.921	.059
TX2	.331		.069	.440	4.811	.000
TX3	.694		.155	.400	4.463	.000

a. Dependent Variable: TY1

Sumber : Data Primer yang diolah, (2023)

Hasil uji rank spearman menunjukkan bahwa nilai signifikansi Magang (X1), Motivasi (X2), Tingkat Pendidikan (X3), dan Perilaku Inovatif (Y) lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Linier Berganda

Sugiyono (2010) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda adalah metode untuk memperkirakan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Ini digunakan untuk menentukan apakah ada atau tidaknya hubungan fungsi antara satu variabel terikat dan dua variabel bebas. 1) Koefisien determinasi; 2) Uji F; dan 3) Uji t adalah komponen analisis regresi linear berganda. Ini karena, setelah analisis selesai, interpretasi persamaan regresi akan lebih akurat.

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Std.	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Error			
1 (Constant)		1.717	1.568		1.095	.278
TX1	.054		.028	.161	1.921	.059
TX2	.331		.069	.440	4.811	.000
TX3	.694		.155	.400	4.463	.000

a. Dependent Variable: TY1

Sumber : Data Primer yang diolah, (2023)

Hasil analisis regresi linier berganda diatas maka persamaan regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + B_3X_3$$

$$Y = 1,717 + 0,161X_1 + 0,440X_2 + 0,400X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi diatas dijelaskan bahwa:

- Konstanta (a) = 1,717 Nilai konstanta pada persamaan regresi di atas adalah 1,717, yang menunjukkan bahwa jika tidak ada magang (X1), motivasi (X2), atau tingkat pendidikan (X3), maka variabel dependen (perilaku inovatif) di KJ Hotel Yogyakarta adalah 1,717 satuan.
- Variabel Magang (b1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,161. Magang menyebabkan peningkatan perilaku inovatif, yang berarti bahwa perilaku inovatif

yang dirasakan responden selama magang akan meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel magang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Perilaku Inovatif, karena nilai sig X1 adalah 0,059 di bawah 0,05, berdasarkan nilai signifikansi dari Tabel Koefisien.

- c. Variabel Motivasi (b2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,440, yang merupakan nilai yang positif. Ini menunjukkan bahwa ketika ada motivasi, perilaku inovatif akan meningkat, yang berarti bahwa motivasi yang dirasakan responden saat bekerja akan menyebabkan perilaku inovatif meningkat. Ada kemungkinan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Perilaku Inovatif, karena nilai signifikansi tabel rasio menunjukkan bahwa nilai sig X2 sebesar $0,000 < 0,05$.
- d. Variabel Tingkat Pendidikan (b3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,400, yang merupakan nilai yang positif. Berarti perilaku inovatif akan meningkat ketika ada tingkat pendidikan, yang berarti tingkat pendidikan yang dirasakan responden selama bekerja akan meningkatkan perilaku inovatif.

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel Coefficients diperoleh nilai sig X3 sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Inovatif.

Pembahasan

1. Pengaruh Magang terhadap Perilaku Inovatif karyawan di KJ Hotel Yogyakarta

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai uji t 1,921, dengan tingkat signifikansi $0, > 0,059$, dan arah pengaruh positif. Ini menunjukkan bahwa magang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan KJ Hotel Yogyakarta. Ini berbeda dengan hipotesis yang mengatakan bahwa magang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Dengan kata lain, pengaruh magang (X1) terhadap perilaku inovatif (Y) karyawan KJ Hotel Yogyakarta menjadi lebih kecil dan dipengaruhi oleh fakta di lapangan menunjukkan bahwa kegiatan magang di KJ Hotel Yogyakarta memiliki jangka waktu yang berbeda dan dilakukan di departemen yang berbeda. Akibatnya, karyawan tidak mendapatkan pemahaman yang cukup tentang inovasi pekerjaan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Perilaku Inovatif karyawan di KJ Hotel Yogyakarta

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai uji t 4,811, dengan arah pengaruh positif, dan tingkat signifikansi lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,000 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan KJ Hotel Yogyakarta. Ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, yang berarti semakin tinggi motivasi karyawan KJ Hotel Yogyakarta, semakin besar pengaruh motivasi (X2) terhadap perilaku inovatif (Y). Teori Hanafi (2017) menyatakan bahwa karyawan dimotivasi untuk meningkatkan keterampilan mereka untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Penemuan penelitian ini sejalan dengan teori ini.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Perilaku Inovatif karyawan di KJ Hotel Yogyakarta

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 4,463, dengan tingkat signifikansi yang lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,000 lebih besar dari 0,05, dan bahwa arah pengaruh adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan KJ Hotel Yogyakarta. Ini sesuai dengan hipotesis bahwa tingkat pendidikan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, yang berarti semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan KJ Hotel Yogyakarta, semakin inovatif

mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Nyoman dan Ardana (2020) bahwa perilaku kerja inovatif adalah ketika seseorang memasukkan, mengajukan, dan menerapkan konsep, produk, dan prosedur baru ke tempat kerjanya.

4. Pengaruh Magang, Motivasi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan KJ Hotel Yogyakarta

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas, yaitu magang (X1), motivasi (X2), dan tingkat pendidikan (X3) memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif (Y). Hasil uji anova, yang menghasilkan koefisien F hitung sebesar 33,052 dengan tingkat signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa variabel magang (X1), motivasi (X2), dan tingkat pendidikan (X3) memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif (Y). Selain itu, Adjusted R2 mendukung uji F. Hasil analisis nilai Adjusted R2 sebesar 0,604 atau 60,4% menunjukkan kontribusi pengaruh magang (X1), motivasi (X2), dan tingkat pendidikan (X3) terhadap perilaku inovatif (Y) sebesar 0,604 atau 60,4%. Selanjutnya, dipengaruhi sebesar 30,6% faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti tipe kepribadian, gaya individu dalam memecahkan masalah, kepemimpinan, dukungan, dan lingkungan psikologis (Hammond, Neff, Farr, Schwall, & Zhao, 2011). Ketiga variabel bebas Magang (X1), Motivasi (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3) yang dipilih sudah dapat menjelaskan menjelaskan variabel Perilaku Inovatif (Y) pada sampel yang besar, keputusan dapat diterima jika uji F menunjukkan nilai yang besar atau signifikan adjust R2 dan uji F bersifat sejalan atau saling menggantikan karena nilai Fhitung sebesar 33,502 maka model cukup baik dalam arti pemilihan ketiga variabel bebas (Moenir, 2011).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan KJ Hotel Yogyakarta mengenai Pengaruh Magang, Motivasi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Perilaku Inovatif Karyawan KJ Hotel Yogyakarta maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Perilaku Inovatif (Y) karyawan di KJ Hotel Yogyakarta dipengaruhi secara positif dan tidak signifikan oleh variabel magang (X1). Hasil koefisien regresi magang (X1) menunjukkan nilai koefisien regresi 0,161 yang bertanda positif dan nilai signifikan 0,059, yang lebih tinggi dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima.
2. Perilaku Inovatif (Y) karyawan di KJ Hotel Yogyakarta dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh Variabel Motivasi (X2). Hasil koefisien regresi pada Motivasi (X2) menunjukkan nilai yang bertanda positif sebesar 0,440 dan nilai signifikan sebesar 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima.
3. Perilaku Inovatif (Y) karyawan di KJ Hotel Yogyakarta dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh Variabel Tingkat Pendidikan (X3). Hasil koefisien regresi pada tingkat pendidikan (X3) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,400 yang bertanda positif dan nilai signifikan sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima.
4. Variabel magang (X1), motivasi (X2), dan tingkat pendidikan (X3) memengaruhi perilaku inovasi (Y) karyawan di KJ Hotel Yogyakarta. Variabel-variabel ini terkena dampak secara bersamaan. Hasil uji anova menunjukkan koefisien F hitung 33,052, dengan tingkat signifikansi 0,000 dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel magang (X1), motivasi (X2), dan tingkat pendidikan (X3) berpengaruh secara bersamaan terhadap perilaku inovatif (Y), dan hipotesis ini diterima. Nilai R2 yang disesuaikan sebesar 0,604, atau 60,4% menunjukkan kontribusi pengaruh magang (X1), motivasi (X2), dan tingkat pendidikan (X3) terhadap perilaku inovatif (Y) sebesar 0,604, atau 60,4%, sedangkan sisa 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- WANG, C.-W., JIN, H., & Xia, H.-B. (2021, June 2). The effect mechanism of Leader's harmonious orientation on employees' innovation behavior: Based on mediating effect of employees' prosocial motivation. *The Effect Mechanism of Leader's Harmonious Orientation on Employees' Innovation Behavior: Based on Mediating Effect of Employees' Prosocial Motivation* | Atlantis Press. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icemed-21/125957391>
- Hashim, D., Alkhazraji, A., Fauziah, P.D., & Yusoff, W. (2022). The Effect of Transformation Leadership on Small and Medium Enterprises Performance: The Mediation Roles of Employee Creativity and Organization Innovation. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*.
- Na K. The Effect of On-the-Job Training and Education Level of Employees on Innovation in Emerging Markets. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. 2021; 7(1):47. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010047>
- Damei, M.Y. (2020). The Effect of Job Training on Employee Retention in Somalia.
- Carvache-Franco, O., Carvache-Franco, M., Carvache-Franco, W., & Bustamante-Ubilla, M.A. (2022). Incidence of Human Capital in the Innovative Performance of Service Companies: A Study in Ecuador. *Social Sciences*.
- Jafari-Sadeghi, V., Kimiagari, S., & Biancone, P.P. (2019). Level of education and knowledge, foresight competency and international entrepreneurship. *European Business Review*, 32, 46-68.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sekaran, U. & Bougie, R.J., (2016). *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. 7th Edition, John Wiley & Sons Inc. New York, US.
- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. (2018). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Penertbit Deepublish.
- Kirpatrick, J. (2011). *Kirkpatrick empat tingkat Mitra Kirkpatrick*
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Krisnandi H., Efendi S., Sugiono E. (2019). *Pengantar manajemen*. Jakarta: LPU-UNAS.
- Chen, S.-C., Wu, M.-C., & Chen, C.-H. (2010). Employee's Personality Traits, Work Motivation and Innovative Behavior in Marine Tourism Industry. *Journal of Service Science and Management*. <https://doi.org/10.4236/jssm.2010.32025>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*. <https://doi.org/10.1111/j.1467-17>
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- 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*. <https://doi.org/10.1037/a0018556>
- Wahyuni, F. E. . (2022). Pengaruh Kreativitas, Pengetahuan, dan Motivasi terhadap Inovasi Karyawan . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 98–109. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p98-109>.