

GAYA DAN SIKAP KERJA TERHADAP PENINGKATAN BUDAYA INOVASI LAYANAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI

Okky Naomi Sahupala

STAIN Majene

Email: okkynaomi@gmail.com

ABSTRAK

Masa usia dini anak merupakan masa yang paling tepat dalam memberikan dorongan atau upaya pengembangan agar anak dapat berkembang secara optimal. Kenyataannya, pendidikan anak usia dini memiliki berbagai masalah yaitu pengelolaan PAUD yang belum profesional seperti maraknya kasus kekerasan yang terjadi pada anak didik di sekolah PAUD. Kurangnya kesadaran dan pengetahuan orangtua tentang pentingnya PAUD untuk anak-anak, serta komitmen dan kebijakan operasional pemerintah yang tidak sinergis dan merata terhadap penyelenggara pendidikan PAUD. Sistem pembelajaran yang diterapkan para staf pengajar juga menjadi masalah karena kurangnya inovasi untuk mengembangkan proses belajar mengajar pada anak-anak sesuai dengan kebutuhan di masa usia dini.

Penelitian dilakukan di lembaga pendidikan anak usia dini yang berada di kota Makassar, dengan subjek penelitian yaitu para pengelola (guru dan kepala sekolah) yang berjumlah sebanyak 177 orang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini antara lain skala pribadi inovatif, skala budaya inovatif dan DISC. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya dan sikap kerja yang diukur menggunakan skala pribadi inovatif dan DISC memiliki pengaruh positif kepada budaya inovasi yang diterapkan di sekolah.

Kata kunci: gaya; sikap kerja; DISC; budaya inovasi; PAUD

LATAR BELAKANG

Perusahaan atau organisasi membutuhkan budaya inovasi dalam pengembangan kapasitas inovasi yang berkelanjutan. Pencapaian budaya inovasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keyakinan dan pemahaman yang luas, serta mampu mengubah budaya yang telah dianut dalam organisasi/perusahaan tersebut (Sutandio, 2016). Birdnistle dan Flerning (2007) mengemukakan bahwa kemampuan, keterampilan, dan menafsirkan lingkungan berubah dengan cepat merupakan faktor dalam penentuan keberhasilan inovasi. Siguaw, Simpson, dan Enz (Sutandio, 2016) menjelaskan bahwa perusahaan yang memiliki niat untuk menjadi inovatif dibutuhkan kemampuan untuk mendorong interaksi karyawan dan menunjukkan bahwa ide karyawan dihargai.

Dalam dunia pendidikan, peran guru untuk mendidik peserta didik menjadi individu yang selalu mengikuti perkembangan zaman tanpa meninggalkan akar budaya sangat penting dalam menentukan perjalanan generasi bangsa. Syafaruddin (2017) menjelaskan bahwa pendidikan seharusnya mampu menciptakan perubahan. Perubahan dalam dunia pendidikan memerlukan manajemen dan kepemimpinan pendidikan yang efektif, tidak hanya pada tingkat makro, dan meso, tetapi juga pada tingkat mikro di lembaga pendidikan.

Bentuk inovasi dalam dunia pendidikan adalah menerapkan pembelajaran inovatif yang telah menganut prinsip inovasi dalam setiap unsur pembelajaran tersebut. Penciptaan pembelajaran yang inovatif sangat dipengaruhi oleh guru yang profesional. Secara normatif tujuan lembaga pendidikan adalah untuk

mengembangkan otonomi manusia yang dapat memenuhi potensi dalam budaya dan masyarakat sebagaimana kehidupan. Guru yang professional dapat terbentuk dari pemimpin yang dapat mengarahkan dengan baik anggota organisasinya, dalam hal ini yaitu guru atau tenaga pendidik. Masambe, Soegoto, dan Sumarauw (2015) menyatakan bahwa pemimpin dapat diakui kepemimpinannya jika mampu memengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin harus memiliki inovasi yang baik untuk melakukan perubahan secara terus menerus dalam acuan untuk menjadi lebih baik sesuai dengan perkembangan zaman. Inovasi berkaitan dengan aktivitas penciptaan perubahan dan perbaikan.

Rosenfeld (Sutarno, 2012) mengemukakan inovasi adalah transformasi pengetahuan menjadi suatu produk, proses dan jasa baru, sertas melakukan tindakan menggunakan sesuatu yang baru. Inti dari inovasi organisasi adalah kebutuhan untuk memperbaiki atau mengubah suatu produk, proses atau jasa. Dalam menghadapi tantangan organisasi, inovasi mampu mendorong individu dalam berpikir secara mandiri dan kreatif. Pribadi inovatif digambarkan sebagai modal intelektual yang dapat membentuk budaya inovasi pada diri individu.

Stewart (Ancok, 2012) menjelaskan bahwa modal intelektual merupakan perangkat yang diperlukan untuk menemukan peluang dan mengelola ancaman dalam kehidupan. Manusia harus memiliki sifat proaktif dan inovatif untuk mengelola perubahan yang kecepatannya sangat tinggi dalam bebrbagai dimensi kehidupan. Whitley (Ancok, 2012) mengemukakan bahwa pemimpin harus yakin setiap individu memiliki kemampuan untuk menjadi inovator. Pemimpin yang mampu membuat bawahannya menyadari makna hidup, akan membuat bawahannya untuk berusaha berpikir dan bekerja dalam menciptakan sesuatu.

Kemampuan interaksi pemimpin dan bawahan dalam membangun jaringan sosial disebut dengan modal sosial. Modal sosial

tersebut mampu menjadikan manusia dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki untuk terus menciptakan inovasi. Modal sosial tergambar dalam kompetensi sosial. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syafaruddin (2017) menjelaskan bahwa kompetensi sosial tenaga pendidik tercermin dari proses pengajaran dan mendidik murid, pembelajaran masyarakat melalui interaksi atau komunikasi langsung dan menuangkan serta mengekspresikan pemikiran dan ide. Kompetensi yang sangat dibutuhkan dalam menyusun dan mengembangkan pembelajaran inovatif di kelas.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel Penelitian

Pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan tiga variabel antara lain yaitu satu variabel terikat (*dependent variable*) dan dua variabel bebas (*independent variable*). Variabel yang diteliti dalam penelitian yang akan dilakukan adalah:

- a. Variabel terikat (Y) : Budaya inovasi
- b. Variabel bebas (X1) : Pribadi inovatif
- c. Variabel bebas (X2) : Kompetensi sosial

Definisi Operasional Penelitian

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian yang akan dilakukan dirumuskan definisi operasional dari variabel penelitian, yaitu:

- a. Pribadi inovatif adalah sesuatu yang ada pada diri individu berupa kumpulan pengetahuan dan digunakan untuk menyelesaikan tantangan dan masalah yang dihadapi, yang diukur menggunakan skala pribadi inovatif.
- b. Kompetensi sosial adalah tingkat kemampuan individu untuk berinteraksi dan menjalin hubungan dengan individu lain, yang diukur menggunakan skala kompetensi sosial.
- c. Budaya inovasi adalah penemuan ide-ide untuk perbaikan yang dilakukan secara terus-menerus serta pengembangan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, yang diukur menggunakan skala budaya inovasi.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di 3 tempat jasa layanan pendidikan swasta di kota Makassar, dengan waktu penelitian selama 6 bulan yang dimulai dari bulan April sampai September 2018.

Metode dan Desain Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menyebarkan skala psikologis sebagai alat ukur variabel penelitian. Alat ukur yang akan digunakan, yaitu skala pribadi inovatif, kompetensi sosial, serta budaya inovasi. Berikut adalah teknik pengumpulan data yang akan digunakan:

Skala budaya inovasi

Skala budaya inovasi yang akan digunakan peneliti merupakan skala yang diadaptasi dari skala budaya inovasi Sloane (2003) dan telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Alat ukur yang digunakan terdiri dari empat alternatif jawaban, yaitu; sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Aitem skala terdiri dari pernyataan favorable dan unfavorable. Penentuan skor skala memperhatikan format respons dari pernyataan favorable dan unfavorable. Pernyataan yang bersifat favorable bernilai SS = 1, S = 2, TS = 3, dan STS = 4, dan pernyataan yang bersifat unfavorable bernilai SS = 4, S = 3, TS = 2, dan STS = 1.

Skala pribadi inovatif

Skala pribadi inovatif yang akan digunakan peneliti merupakan skala yang diadaptasi dari skala pribadi inovatif Kroff (Ancok, 2012) dan telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Alat ukur yang digunakan terdiri dari empat alternatif jawaban, yaitu; sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Aitem skala terdiri dari pernyataan favorable dan unfavorable. Penentuan skor skala memperhatikan format respons dari pernyataan favorable dan unfavorable. Pernyataan yang bersifat favorable bernilai SS = 1, S = 2, TS = 3, dan STS = 4, dan pernyataan yang bersifat unfavorable bernilai SS = 4, S = 3, TS = 2, dan STS = 1.

Skala kompetensi sosial

Skala kompetensi sosial yang akan digunakan peneliti merupakan skala yang dimodifikasi dari skala kompetensi sosial yang disusun oleh Sahupala (2014). Skala tersebut oleh peneliti dimodifikasi agar sesuai dengan karakteristik dan kondisi subjek penelitian. Alat ukur yang digunakan terdiri dari empat alternatif jawaban, yaitu; sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Aitem skala terdiri dari pernyataan favorable dan unfavorable. Penentuan skor skala memperhatikan format respons dari pernyataan favorable dan unfavorable. Pernyataan yang bersifat favorable bernilai SS = 1, S = 2, TS = 3, dan STS = 4, dan pernyataan yang bersifat unfavorable bernilai SS = 4, S = 3, TS = 2, dan STS = 1.

Desain penelitian yang akan dilakukan untuk menguji hubungan antara tiga variabel terkait, yaitu budaya inovasi, pribadi inovatif dan kompetensi sosial. Untuk menunjang hal tersebut, maka penelitian akan menggunakan pendekatan metode korelasional. Pendekatan korelasional merupakan salah satu bentuk desain penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya suatu pertanda keterkaitan antara dua variabel atau lebih (Azwar, 2012).

Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang akan digunakan yaitu usia dewasa yang memegang jabatan penting pada jasa layanan pendidikan swasta di kota Makassar. Adapun cara pengambilan subjek diperoleh lewat pengambilan sampel cara kuota (*quota sampling*) yang bertujuan untuk mengambil sampel sebanyak jumlah tertentu yang dianggap dapat merefleksikan ciri populasi (Azwar, 2012). Hal tersebut dilakukan karena tujuan utama penelitian bukan untuk memperoleh gambaran mengenai populasi melainkan untuk pengujian hipotesis-hipotesis dalam penelitian awal.

Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas

Azwar (2004) mendefinisikan validitas sebagai kemampuan alat ukur dalam mengukur atribut yang seharusnya diukur. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas

yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan fungsi hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Azwar (2012) mengemukakan bahwa keselarasan atau relevansi aitem dengan tujuan mengukur skala tidak dapat didasarkan hanya pada penulisan penulis soal sendiri. Hal tersebut juga memerlukan kesepakatan penilaian dari beberapa penilai yang kompeten (*expert judgement*). Aitem tersebut dinyatakan sebagai aitem yang layak mendukung validitas isi skala, jika sebagian besar penilai sepakat bahwa suatu aitem adalah relevan. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti menggunakan koefisien validitas isi Aiken's V, dengan rentang angka V yang mungkin diperoleh adalah antara 0 sampai dengan 1,00.

Uji reliabilitas

Azwar (2009) menjelaskan bahwa reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sukadji (2000) menyatakan bahwa reliabilitas untuk instrumen-instrumen tertentu seperti pengukuran psikologi, reliabilitas 0,70-an dapat diterima.

Reliabilitas atau nilai alpha yang diperoleh dari hasil penelitian dari ketiga skala adalah sebagai berikut:

- a. Koefisien reliabilitas skala budaya inovasi dengan 17 aitem dan 34 subjek diperoleh nilai alpha sebesar 0,840. Nilai tersebut menunjukkan bahwa reliabilitas dapat diterima.
- b. Koefisien reliabilitas skala pribadi inovatif dengan 24 aitem dan 34 subjek diperoleh nilai alpha sebesar 0,881. Nilai tersebut

menunjukkan bahwa reliabilitas dapat diterima.

- c. Koefisien reliabilitas skala kompetensi sosial dengan 29 aitem dan 34 subjek diperoleh nilai alpha sebesar 0,861. Nilai tersebut menunjukkan bahwa reliabilitas dapat diterima.

Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisa data dalam penelitian ini didasarkan pada tujuan dan hipotesis penelitian. Oleh karena itu, di dalam penelitian ini, hipotesis akan diuji dengan analisis statistik regresi ganda. Pengujian ini dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel bebas 1 dengan variabel bebas 2, variabel bebas 2 dengan variabel dependen, dan variabel bebas 1 dengan variabel dependen (Winarsunu, 2010). Analisis data akan dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilaksanakan mulai tanggal 07 Mei s/d 07 Juni 2018 di beberapa sekolah swasta. Skala yang disebar sebanyak 40 eksamplar dan terdapat 6 skala yang gugur atau tidak dapat diterima, sehingga jumlah skala yang dapat dianalisis lebih lanjut berjumlah 34 eksamplar. Penelitian yang dilakukan menggunakan tiga alat ukur psikologis, yaitu Skala Pribadi Inovatif, Skala Kompetensi Sosial, dan Skala Budaya Inovasi.

Deskripsi dan Kategorisasi Data Penelitian

Pengategorisasian data penelitian dilakukan berdasarkan deskripsi data penelitian yang berasumsi bahwa, skor subjek penelitian terdistribusi secara normal. Deskripsi data penelitian digunakan untuk memberikan gambaran umum setiap variabel. Tabel 1. Deskripsi Variabel Pribadi Inovatif, Kompetensi Sosial, dan Budaya Inovasi

	min	max	mean	SD	min	max	mean	SD
Pribadi Inovatif	58	92	76,62	74	24	96	60	12
Kompetensi Sosial	76	116	94,03	86	29	116	72,5	14,5
Budaya Inovasi	37	64	50,58	49	17	68	42,5	8,5

Tabel 1 menunjukkan variabel pribadi inovatif memiliki skor mean empirik (76,62) lebih besar dari skor mean hipotetik (60). Hasil tersebut menunjukkan rata-rata subjek penelitian memiliki pribadi inovatif yang baik dan ingin berkembang. Kompetensi sosial memiliki skor mean empirik (94,03) lebih besar dari skor mean hipotetik (72,5) yang menunjukkan bahwa, rata-rata subjek penelitian memiliki kemampuan menjalin hubungan sosial dengan baik. Budaya inovasi memiliki skor mean empirik (50,58) lebih besar dari skor mean hipotetik (42,5), artinya bahwa rata-rata subjek penelitian mampu menemukan ide-ide untuk membuat suatu perubahan dalam suatu organisasi.

Tabel 2. Kategorisasi skor Pribadi Inovatif, Kompetensi Sosial, dan Budaya Inovasi

Kategori	Pribadi Inovatif		Kompetensi Sosial		Budaya Inovasi	
	Jumlah	(%)	Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
Tinggi	27	79,41	25	73,53	20	58,82
Sedang	7	20,59	9	26,47	14	41,18
Rendah	0	0	0	0	0	0

Tabel 2 menunjukkan hasil kategorisasi pribadi inovatif, kompetensi sosial, dan budaya inovasi. Pada pribadi inovatif diketahui bahwa 27 subjek (79,41%) memiliki pribadi inovatif tinggi dan 7 subjek (20,59%) memiliki pribadi inovatif sedang. Hasil kategorisasi kompetensi sosial dapat diketahui bahwa 25 subjek (73,53%) memiliki kompetensi sosial tinggi dan 9 subjek (26,47%) memiliki kompetensi sosial sedang. Hasil kategorisasi budaya inovasi dapat diketahui bahwa 20 (58,82%) memiliki budaya inovasi tinggi dan 14 subjek (41,18%) memiliki budaya inovasi sedang.

Hasil Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, dilakukan untuk mengetahui sebaran data normal atau tidak.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>One-Sample Shapiro Wilk Test</i>	
	Nilai Z (S-W)	Sig. (2-tailed)
Pribadi Inovatif	0,970	0,460
Kompetensi Sosial	0,964	0,313
Budaya Inovasi	0,962	0,275

Tabel 3 memperlihatkan nilai Z (S-W) pada variabel pribadi inovatif sebesar 0,970 ($p > 0,05$), pada variabel kompetensi sosial nilai Z (S-W) sebesar 0,964 ($p > 0,05$), dan pada variabel budaya inovasi nilai Z (S-W) sebesar 0,962 ($p > 0,05$). Jadi, uji normalitas pada penelitian ini memiliki data yang normal, karena data dikatakan normal jika $p > 0,05$, dan sebaliknya data tidak normal jika $p < 0,05$. Dengan kata lain, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis uji asumsi, disimpulkan bahwa model regresi memenuhi uji persyaratan tersebut. dan model regresi dihasilkan tidak akan bias sehingga model yang digunakan tepat. Sebelum melakukan uji regresi, terlebih dahulu dilakukan uji korelasi untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dan dependen. Setelah itu dilakukan uji regresi berganda untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dan dependen. Hasil penelitian tersebut, antara lain sebagai berikut:

Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui besar kecilnya angka korelasi guna menentukan kuat atau lemahnya hubungan linear antara dua variabel.

Tabel 4. Uji Korelasi Pearson

	Budaya Inovasi	Pribadi Inovatif	Kompetensi Sosial
Budaya Inovasi		0,769**	0,575**
Pribadi Inovatif	0,769**		0,558**
Kompetensi Sosial	0,575**	0,558**	

** . Correlation is significant at the 0,01 level (1-tailed)

Tabel 4 menunjukkan hasil korelasi antara budaya inovasi dan pribadi inovatif sebesar 0,769, budaya inovasi dan kompetensi sosial sebesar 0,575. Dari hasil korelasi antara variabel pribadi inovatif dan kompetensi sosial dengan budaya inovasi masing-masing menunjukkan nilai $p < 0,01$, yang artinya terdapat korelasi yang signifikan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk melihat kontribusi pengaruh pribadi inovatif, kompetensi sosial terhadap budaya inovasi.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R square	R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	,789	,622	,597	25,485	,000

Pada tabel 5 menunjukkan besar pengaruh pribadi inovatif dan kompetensi sosial terhadap budaya inovasi sebesar 0,789 ($p < 0,05$), dimana uji koefisien determinasi dengan nilai *R square* sebesar 0,622 artinya besar sumbangan efektif pribadi inovatif dan kompetensi sosial secara bersama-sama terhadap budaya inovasi sebesar 62,2%. Variabel lain yang dapat memengaruhi budaya inovasi sebesar 37,8% dan tidak diteliti dalam penelitian yang dilakukan.

Pembahasan

Pribadi inovatif dan kompetensi sosial berkontribusi secara positif pada budaya inovasi. Keberhasilan inovasi tergantung secara signifikan pada kemampuan, keterampilan dan menafsirkan lingkungan berubah dengan cepat (Birdtnistle & Flerning, 2007). Ancok (2007) menjelaskan bahwa manusia memiliki modal perangkat yang diperlukan untuk menemukan peluang dan mengelola ancaman dalam kehidupan terletak pada kemauan untuk berfikir dan kemampuan untuk memikirkan sesuatu yang baru. Syafaruddin (2017) menjelaskan bahwa kompetensi sosial tenaga pendidik yang tercermin dari kesungguhannya mengajar dan mendidik para murid, pembelajaran masyarakat melalui interaksi atau komunikasi langsung dan menuangkan serta mengekspresikan pemikiran dan idenya merupakan kompetensi yang sangat dibutuhkan dalam menyusun dan mengembangkan pembelajaran inovatif di kelas. Keberhasilan inovasi tergantung secara signifikan pada kemampuan, keterampilan dan menafsirkan lingkungan berubah dengan cepat (Birdtnistle & Flerning, 2007).

Adapun keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan yaitu peneliti tidak melakukan wawancara mendalam kepada para subjek penelitian sebagai data pendukung hasil penelitian. Peneliti juga tidak membuat variasi usia dan jenis kelamin dalam penelitian yang

dilakukan. Murid/siswa di sekolah juga seharusnya dapat menjadi subjek penelitian untuk mendukung hasil penelitian, tetapi hal tersebut tidak dilakukan peneliti yaitu melibatkan murid/siswa.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, yaitu:

- Pribadi inovatif dan kompetensi sosial secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi secara positif pada budaya inovasi layanan pendidikan PAUD.
- Dari hasil observasi budaya inovasi terlihat bahwa dari lima sekolah PAUD swasta di kota Makassar memiliki budaya inovasi yang tinggi, dengan proses belajar mengajar yang lebih atraktif dan interaktif.

SARAN

- Saran praktis yaitu diperuntukkan kepada pihak sekolah agar dapat memberikan pelatihan kepada staf pengajar untuk mengembangkan kreativitas, daya pikir, serta kemampuan bersosialisasi.
- Saran bagi peneliti selanjutnya:
 - Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan tema yang sama dengan metode kualitatif.
 - Menggunakan subjek penelitian dengan melihat variasi usia serta jenis kelamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. (2012). *Psikologi kepemimpinan dan inovasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Azwar, S. (2004). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Azwar, S. (2009). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Birdthistle, N. & Fleming, P. (2007). Under the microscope: a profile of the family business in Ireland. *Irish Journal Of Management*.
- Masambe, F., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin terhadap kinerja karyawan daihatsu kharisma manado. *Jurnal Emba*. 3 (3): 939-949.
- Sahupala, O. (2014). *Kontribusi efikasi diri sosial dan kompetensi sosial terhadap kesejahteraan subjektif remaja awal*. Tesis (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Sutandio, V. F. O. (2016). Analisis pengembangan budaya inovasi produk pada perusahaan footwear di sidoarjo. *Agora*, 4 (2): 114-120.
- Sukadji, S. (2000). *Menyusun dan mengevaluasi laporan penelitian*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Syafaruddin. (2017). *Pembelajaran inovatif dan kompetensi sosial guru*. Prosiding Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan. e-ISSN: 2549-5976, p-ISSN: 2549-435X.
- www.ancok.staff.ugm.ac.id. Alive 3: Faktor Organisasi yang Inovatif (2007), Alive 4: Modal Manusia dalam Organisasi (2007).