

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif Kepala Desa se-Kabupaten Kerinci.
2. Kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif Kepala Desa se-Kabupaten Kerinci.
3. Kepemimpinan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *creative self-efficacy* Kepala Desa se-Kabupaten Kerinci.
4. Kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *creative self-efficacy* Kepala Desa se-Kabupaten Kerinci.
5. *Creative self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif Kepala Desa se-Kabupaten Kerinci.
6. *Creative self-efficacy* memediasi hubungan antara kepemimpinan diri terhadap perilaku kerja inovatif Kepala Desa se-Kabupaten Kerinci.
7. *Creative self-efficacy* memediasi hubungan antara kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif Kepala Desa se-Kabupaten Kerinci.
8. Berbagi pengetahuan memoderasi hubungan antara kepemimpinan diri terhadap *Creative self-efficacy* Kepala Desa se-Kabupaten Kerinci.

1.2 Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoretis

Penelitian ini memberikan bukti empiris yang penting terkait dengan hubungan antara kepemimpinan diri, kepribadian proaktif, *creative self-efficacy*, berbagi pengetahuan, dan perilaku kerja inovatif kepala desa di Kabupaten Kerinci. Hasil temuan ini secara langsung mendukung dan memperkuat prinsip-prinsip dalam teori kognitif sosial yang menekankan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh interaksi timbal balik antara faktor personal (seperti keyakinan diri dan kepribadian), faktor lingkungan sosial (seperti budaya berbagi pengetahuan), dan perilaku aktual yang ditampilkan. Oleh karena itu, penelitian ini secara teoretis mendukung teori pembelajaran sosial yang dikembangkan oleh Bandura (1986), di mana *self-efficacy*, pengamatan sosial, dan pengalaman lingkungan berperan penting dalam membentuk perilaku inovatif seseorang.

2. Implikasi Praktis

Hasil temuan penelitian ini menyatakan bahwa Tingkat Capaian Responden kepala desa di Kabupaten Kerinci berada pada kategori tinggi (TCR 85,60), Meskipun demikian, direkomendasikan kepada kepala desa yang ada di Kabupaten Kerinci, agar terus meningkatkan perilaku kerja inovatif dari tinggi menjadi sangat tinggi.

Adapun upaya yang bisa diterapkan sebagai peningkatan perilaku kerja inovatif sebagaimana dijelaskan di atas adalah dengan memperhatikan variabel kepemimpinan diri, kepribadian proaktif dan *creatif self-efficacy*. Hal ini

disebabkan karena variabel tersebut dibuktikan empiris bisa mempengaruhi signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada kepala desa di Kabupaten Kerinci.

Secara operasional, beberapa langkah nyata yang bisa diterapkan sebagai peningkatan perilaku kerja inovatif kepala desa, khususnya dengan memperhatikan pernyataan-pernyataan yang memiliki tingkat capaian relatif rendah, adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada para kepala desa agar dapat lebih percaya bahwa mereka memiliki kekuatan dalam menciptakan perubahan positif di desa yang mereka pimpin. Masih ada sebagian kepala desa yang merasa perannya terbatas atau belum sepenuhnya yakin bahwa mereka bisa membawa perubahan yang berarti. Untuk itu, sangat penting dilakukan pendampingan dan penguatan kapasitas agar mereka melihat bahwa setiap keputusan dan inisiatif yang diambil dapat menjadi penggerak kemajuan desa (KP2).
2. Perlu juga ditumbuhkan kesadaran di kalangan kepala desa bahwa kreativitas bukan hanya kemampuan tambahan, tetapi merupakan bagian penting dari jati diri mereka sebagai pemimpin. Masih ada kepala desa yang merasa bahwa kreativitas bukan keunggulan mereka, padahal justru dengan cara berpikir yang kreatif mereka bisa menemukan solusi untuk masalah-masalah lokal yang kompleks. Dengan menumbuhkan rasa bangga terhadap ide-ide yang muncul dari pengalaman sendiri, kepala desa

akan lebih terdorong untuk menghadirkan terobosan-terobosan baru (CSE2).

3. Di samping itu, sebagian kepala desa juga masih meragukan kemampuannya dalam menciptakan ide-ide kreatif. Keraguan ini bisa muncul karena minimnya apresiasi atau kurangnya pengalaman dalam mengembangkan gagasan. Oleh karena itu, perlu dibangun ruang yang mendukung, seperti forum sharing antar kepala desa, pelatihan inovasi berbasis praktik, atau bentuk penghargaan atas inisiatif yang berdampak. Dengan dukungan seperti ini, kepercayaan diri mereka akan meningkat dan menjadi lebih berani untuk mencoba hal-hal baru (CSE3).
4. Terakhir, pemanfaatan teknologi informasi di kantor desa untuk berbagi pengetahuan masih belum optimal. Beberapa kepala desa mungkin belum terbiasa atau merasa kurang nyaman menggunakan teknologi digital untuk menyampaikan ide atau bertukar pengalaman. Padahal, penggunaan platform digital seperti *WhatsApp Group*, *Google Drive*, atau forum *online* dapat mempercepat penyebaran ide-ide bagus antar desa. Oleh karena itu, pelatihan yang praktis dan pendampingan teknis perlu diberikan agar para kepala desa dapat lebih aktif memanfaatkan teknologi dalam mendukung kerja kolaboratif dan berbagi pengetahuan (BP7).

1.3 Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, maka berikut ini dapat dikemukakan saran dan keterbatasan dalam penelitian ini untuk penelitian selanjutnya:

1. Perluasan wilayah kajian: Untuk memperkuat generalisasi hasil penelitian, disarankan agar studi serupa dilakukan di wilayah yang lebih luas. Penelitian berikutnya dapat mencakup kabupaten lain, atau bahkan diperluas ke lintas provinsi. Hal ini akan membantu menggambarkan dinamika inovasi kerja kepala desa dalam berbagai konteks sosial dan geografis yang lebih beragam.
2. Penambahan variabel baru: Studi lanjutan sebaiknya mengeksplorasi variabel tambahan yang berpotensi memengaruhi inovasi kerja. Misalnya, faktor budaya organisasi desa, pemanfaatan teknologi digital, hingga aspek motivasi intrinsik kepala desa. Pendekatan ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor pendorong inovasi di tingkat pemerintahan desa.
3. Pendekatan metodologis yang lebih komprehensif: Penggunaan pendekatan kuantitatif bisa diperkuat dengan metode kualitatif. Teknik seperti wawancara mendalam atau studi kasus akan memberikan sudut pandang yang lebih personal dan kontekstual terhadap pengalaman kepala desa. Pendekatan kombinatorik ini dapat memberikan gambaran yang lebih utuh dan mendalam tentang proses inovasi yang berlangsung.

Saran untuk Pemerintah Daerah dan Kepala Desa:

1. Penguatan kesadaran kreativitas sebagai pilar kepemimpinan: Para kepala desa diharapkan dapat lebih menyadari bahwa kreativitas bukanlah elemen tambahan, melainkan bagian inti dari kepemimpinan modern. Kreativitas harus menjadi sikap mental yang tertanam dalam setiap pengambilan keputusan dan upaya pembangunan di tingkat desa.

2. Fasilitasi teknologi dan pelatihan digital: Pemerintah daerah perlu berperan aktif dalam menyediakan sarana teknologi serta pelatihan digital yang memadai. Dukungan ini penting untuk menciptakan ekosistem yang mendukung praktik berbagi pengetahuan yang efektif, inklusif, dan berkelanjutan antar perangkat desa.
3. Pembentukan forum pertukaran praktik baik: Diperlukan wadah formal maupun informal untuk mempertemukan para kepala desa dari berbagai wilayah. Forum ini dapat menjadi media untuk berbagi pengalaman, solusi, dan strategi inovatif yang telah berhasil diterapkan. Selain mendorong kolaborasi, forum ini juga memperkuat solidaritas dan semangat belajar lintas generasi dalam pemerintahan desa.

Daftar Pustaka

- Abdullah, N. H., Wahab, E., & Shamsuddin, A. (2019). Creative self-efficacy, innovative work behaviour and job performance among selected manufacturing employees. *Journal of Social Sciences Research*, 5(2), 291–297. <https://doi.org/10.32861/jssr.52.291.297>.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Abuzaid, A. N., Ghadi, M. Y., Madadha, S., & Alateeq, M. M. (2024). The Effect of Ethical Leadership on Innovative Work Behaviors: A Mediating-Moderating Model of Psychological Empowerment, Job Crafting, Proactive Personality, and Person-Organization Fit. *Administrative Sciences*, 14(9), 191.
- Ariprabowo, T. (2022). Efikasi Diri Dan Perilaku Inovatif: Peran Dukungan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 1026–1036.
- Asbari, M., Novitasari, D., Purwanto, A., Fahmi, K., & Setiawan, T. (2021). Self-leadership to Innovation: The Role of Knowledge Sharing. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(05), 21–36. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/68>.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1995). *Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). *The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates*. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Becerra-Fernandez, I., & Sabherwal, R. (2014). *Knowledge Management: Systems and Processes* (2nd ed.). New York: Routledge.
- Bani-Melhem, S., Zeffane, R., & Albaity, M. (2018). Determinants of employees' innovative behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1601–1620. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2017-0079>.
- Chughtai, M. A., Rafiq, N., Hafeez, H., & Sarwar, A. (2023). Role of Emotional Labor in Driving Sabotage Behaviors Among Frontline Healthcare Workers.

- International Journal of Work Organisation and Emotion*, 13(3), 1.
<https://doi.org/10.1504/ijwoe.2023.10046622>.
- Covey, Stephen R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change*. New York: Free Press.
- Crant, J. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462. [https://doi.org/10.1016/s0149-2063\(00\)00044-1](https://doi.org/10.1016/s0149-2063(00)00044-1).
- Fransiskus, R. (2023). Hubungan Efikasi Diri Kreatif, Kapabilitas Dinamis Pegawai dan Perilaku Kerja Inovatif serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 11(03), 130.
<https://doi.org/10.26418/ejme.v11i03.62947>.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Ghani Al-Saffar, N. A., & Obeidat, A. M. (2020). The effect of total quality management practices on employee performance: The moderating role of knowledge sharing. *Management Science Letters*, 10(1), 77–90.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.014>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0* (Edisi 2). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347.
<https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.24634438>.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121.
<https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>.
- Helmy, I., & Pratama, M. P. (2018). Pengaruh Proactive Personality dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Inovatif Melalui *Creative Self Efficacy*. *Jurnal Probisnis*, 11(2), 14–21.
- Houghton, J. D., Dawley, D., & DiLiello, T. C. (2012). the Abbreviated Self-Leadership Questionnaire (ASLQ): a More Concise Measure of Self-Leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 7(2), 216–232.
http://regentuniversityonline.com/acad/global/publications/ijls/new/vol7iss2/IJLS_Vol7Iss2_Houghton_pp216-232.pdf

- Hsu, M.-L. A., Lin, C.-Y.-Y., Lawler, J. J., & Wu, S.-H. (2017). Knowledge sharing and innovative work behavior: Promoting individual innovation in the workplace. *International Journal of Human Resource Management*, 28(7), 932–952.
- Ibus, S. binti, & Ismail, F. binti. (2018). Conceptual Framework: The Mediating Effect of Self-Efficacy in the Relationships of Self-Leadership, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behaviour. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i11/5378>.
- Indriyani, R.-, Noerchoidah, N.-, & Latif, N.-. (2022). Peran Creative Self Efficacy Memediasi Antara Entrepreneurial Leadership Dan Innovative Work Behavior. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 18(1), 1. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v18i1.1966>.
- Isnaeni. (2019). Pengaruh Empowering Leadership, Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Creative Self Efficacy. *Doctoral Dissertation, Universitas Putra Bangsa*, 2(1), 1–7.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Karimi, S., Ahmadi Malek, F., & Yaghoubi Farani, A. (2022). The relationship between proactive personality and employees' creativity: the mediating role of intrinsic motivation and creative self-efficacy. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 35(1), 4500–4519. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.2013913>
- Karwowski, M., Lebuda, I., & Wiśniewska, E. (2018). Measuring Creative Self-efficacy and Creative Personal Identity. *The International Journal of Creativity & Problem Solving*, 28(1), 45–57.
- Khahan, N. N., Vrabcová, P., Prompong, T., & Nattapong, T. (2024). Moderating effects of resilience on the relationship between self-leadership and innovative work behavior. *Sustainable Futures*, 7(December 2023). <https://doi.org/10.1016/j.sfr.2023.100148>
- Khassawneh, O., Mohammad, T., & Ben-Abdallah, R. (2022). The Impact of Leadership on Boosting Employee Creativity: The Role of Knowledge Sharing as a Mediator. *Administrative Sciences*, 12(4). <https://doi.org/10.3390/admsci12040175>
- Kong, Y., & Li, M. (2018). Proactive personality and innovative behavior: The mediating roles of job-related affect and work engagement. *Social Behavior and Personality*, 46(3), 431–446. <https://doi.org/10.2224/sbp.6618>

- Kusdinar, D., & Haholongan, R. (2019). *The Influence of Self Leadership on Innovative Behavior*. 74(AICMaR 2018), 97–100. <https://doi.org/10.2991/aicmar-18.2019.22>
- Li, M., Liu, Y., Liu, L., & Wang, Z. (2017). Proactive Personality and Innovative Work Behavior: the Mediating Effects of Affective States and Creative Self-Efficacy in Teachers. *Current Psychology*, 36(4), 697–706. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9457-8>
- Li, W., Gill, S. A., Wang, Y., Safdar, M. A., & Sheikh, M. R. (2022). Proactive Personality and Innovative Work Behavior: Through the Juxtapose of Schumpeter's Theory of Innovation and Broaden-And-Build Theory. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.927458>
- Lu, L., Leung, K., & Koch, P. T. (2006). Managerial Knowledge Sharing: The Role of Individual, Interpersonal, and Organizational Factors. *Management and Organization Review*, 2(1), 15–41. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2006.00029.x>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (Edisi ke-12). New York: McGraw-Hill Education.
- Maxwell, John C. (1993). *Developing the Leader Within You*. Nashville: Thomas Nelson Publishers.
- Mccormick, M. J., & Martinko, M. J. (2004). Identifying Leader Social Cognitions: Integrating the Causal Reasoning Perspective into Social Cognitive Theory. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(4), 2–11. <https://doi.org/10.1177/107179190401000401>.
- Mumford, M. D., Hester, K. S., & Robledo, I. C. (2012). Creativity in Organizations: Importance and Approaches. In M. D. Mumford (Ed.), *Handbook of Organizational Creativity* (pp. 3-16). Academic Press.
- Munawaroh, Febriantina, S., & Lathifah, A. S. (2022). The influence of self leadership on organizational citizenship behavior with self-efficacy as a mediation variable on teachers of SMK Negeri Jakarta Pusat. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 5(2), 149-158.
- Mursal, Z. (2022). Efek Kepribadian Proaktif terhadap Perilaku Inovatif Karyawan dengan Psikological Empowerment sebagai Moderasi. *National Conference on Social Science and Religion, Ncssr*, 67–73.
- Mustika, H., Eliyana, A., Agustina, T. S., & Ratnasari, R. T. (2020). Knowledge sharing behavior between self-leadership and innovative behavior. *Journal of*

Security and Sustainability Issues, 9(May), 148–157.
[https://doi.org/10.9770/JSSI.2020.9.M\(12\)](https://doi.org/10.9770/JSSI.2020.9.M(12)).

Nardo, R., Helia, S., & Jaya, A. (2022). *Perilaku Inovatif SDM dalam Organisasi (Kajian Teoritis dan Praktis)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2016). *Self-leadership: The definitive guide to personal excellence*. SAGE Publications.

Newman, A., Tse, H. H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of creative self-efficacy on innovative behavior and the moderating role of knowledge sharing: Evidence from the public sector. *Human Resource Management*, 57(3), 835–847.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press.

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.

Noerchoidah, N.-, Nurdina, N.-, & Aripabowo, T.-. (2022). Berbagi Pengetahuan Dalam Memediasi Antara Efikasi Diri Kreatif Terhadap Kinerja Kreatif Pada UKM di Jawa Timur. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 19(1), 33. <https://doi.org/10.30651/blc.v19i1.9952>.

Sudiyani, N. N., Kariyana, I. M., Sawitri, N. P. Y. R., Perdanawati, L. P. V. I., & Setini, M. (2020). The role of creative self efficacy as mediating on entrepreneurial leadership and innovative work behavior. *Solid State Technology*, 5(2), 326-338.

Oktaria, A., Sari, A. P., & Praningrum, P. (2021). Creative Self-efficacy Memediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 13. <https://doi.org/10.33603/jibm.v5i1.4020>

Omar, I. M., Mat Ali, Nor A., & Md Sawari, Siti S. . (2019). The Effect of Self-Leadership Strategies on Innovative Work Behaviors among School Teachers (Kesan Strategi Kepemimpinan Kendiri terhadap Tingkah Laku Kerja Inovatif dalam Kalangan Guru Sekolah). *Jurnal Pembangunan Sosial*, 22, 65–76. <https://doi.org/10.32890/jps.22.2019.12683>.

Rahmawati, E. (2024). Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Perilaku Inovatif, Komitmen Afektif, dan Kesejahteraan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12, 146–157. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n1.p146-157>.

- Rauf, A. (2018). Self-Leadership and Organizational Performance: A Study on Public Sector Organizations in Indonesia. *Journal of Business and Management*, 20(5), 50-60.
- Rahayu, D. R. P., & Harahap, R. D. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan efikasi diri terhadap inovasi dalam berwirausaha pasca pandemi Covid-19 pada sektor ekonomi kreatif di Kota Medan. *Jurnal IMAGINE*, 2(2), 2776-9836.
- Rakib, M., Azis, M., Azis, F., & Sanusi, D. A. (2023). The Effect of Self-Leadership and Self-Efficacy on Entrepreneurship Creativity: An Empirical Study on Online Business Students. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 13(3), 209–214. <https://doi.org/10.47750/pegegog.13.03.22>.
- Rochani, A. G. S., & Wijayati, D. T. (2020). Empowering leadership, kreativitas karyawan, dan creative self efficacy (studi pada bank jatim kantor cabang trenggalek). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 1-8
- Sarwoko, E. (2020). Entrepreneurial Leadership and Innovative Work Behavior: The Role of Creative Self-efficacy. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 23(2), 183–193. <https://doi.org/10.14414/jebav.v23i2.2282>.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Seibert, S. E., Grant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). RESEARCH REPORTS Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416–427.
- Shalma, U. N., Helmy, I., & Abrilia, H. (2024). Peran Orientasi Pembelajaran dan Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Creative Self-Efficacy Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 22(1), 22–28.
- Sharma, S., Durand, R. M., & Gur-Arie, O. (1981). Identification and Analysis of Moderator Variables. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 291. <https://doi.org/10.2307/3150970>.
- Shen, Y., & Zhang, X. (2023). The role of knowledge sharing and creative self-efficacy on the self-leadership and innovative work behaviors relationship. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(3), 100384. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100384>.
- Sternberg, R. J. (2003). *The Handbook of Creativity*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Su, F., & Zhang, J. (2020). Proactive personality and innovative behavior: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality*, 48(3). <https://doi.org/10.2224/SBP.8622>.
- Supardi, S., Hapsari, D., & Pradono, J. (2011). *Manajemen Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Lembaga Penerbit Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan.
- Supriyani, T., & Azizah, S. N. (2024). The influence of self leadership on creative self efficacy and innovative work behavior. *Jurnal Mantik*, 8(1), 414–420. <https://doi.org/10.35335/mantik.v8i1.5010>.
- Srinivasan, R., & Radhakrishnan, M. (2020). A Study on the Impact of Knowledge Sharing on Organizational Performance. *International Journal of Management Studies*, 7(2), 45-52.
- Teng, C. C., Hu, C. M., & Chang, J. H. (2020). Triggering Creative Self-Efficacy to Increase Employee Innovation Behavior in the Hospitality Workplace. *Journal of Creative Behavior*, 54(4), 912–925. <https://doi.org/10.1002/jocb.419>.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). Creative Self-Efficacy Development and Creative Performance Over Time. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 277–293. <https://doi.org/10.1037/a0020952>.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2016). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137–1148.
- Ullah, I., Hameed, R. M., & Mahmood, A. (2024). The impact of proactive personality and psychological capital on innovative work behavior: evidence from software houses of Pakistan. *European Journal of Innovation Management*, 27(6), 1967–1985. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2022-0022>.
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>.
- Zhou, M., College, D. S., Brown, D., & College, D. S. (2015). Educational Learning Theory. In *Instructional Design: International Perspectives I*. <https://doi.org/10.4324/9780203062920-11>.