

Apakah pemberdayaan pembelajar dapat mendukung kemampuan inovatif mahasiswa? Pengujian korelasional dan komparatif

Fatima Zahra Aurelia

Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Kampus Baru UI Depok, Jawa Barat, 16424

Arum Etikariena

Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Kampus Baru UI Depok, Jawa Barat, 16424

E-mail: arum.etikariena@ui.ac.id

Abstract

Competition between companies relies on innovations from their employees. The potential of innovative employees could be developed since they were college students. One of the many ways to see their potential is by looking at how they perceive their capabilities, impacts, and means in academic settings, also known as learner empowerment. This study aims to look at the relationship between Learner Empowerment and Innovative Work Behavior in University of Indonesia college students. Participants of this research are 539 students above freshman year, gathered using the convenience sampling technique. The instrument used are the Innovative Work Behavior Scale by Janssen (2000) ($\alpha = 0,88$) and the Learner Empowerment Scale by Frymier dkk. (1996) ($\alpha = 0,87$), both instruments are adapted accordingly to suit the participants for this research. Analysis techniques used are Pearson's Correlation, Independent Sample T-Test, and One-way ANOVA. Results showed that there's a positive significant relationship between learner empowerment and innovative work behaviour. Dimensions of learner empowerment (meaningfulness, competence, impact) also have significant relationships to innovative work behaviour, with impact as the strongest determinant. Further research can explore other factors that explain the relationship between these two variables.

Keywords: College Students; Correlational Research; Innovative Work Behavior; Learner Empowerment

Abstrak

Persaingan antar perusahaan pada masa ini membutuhkan ide inovatif dari karyawannya. Kemampuan inovatif karyawan dapat dikembangkan sejak individu masih menjadi mahasiswa. Salah satunya dengan bagaimana mahasiswa mempersepsikan kemampuan, potensi, dan peran yang dimilikinya dalam lingkungan belajar, dikenal sebagai pemberdayaan pembelajar. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara pemberdayaan pembelajar dengan perilaku kerja inovatif pada mahasiswa Universitas Indonesia. Partisipan penelitian merupakan 539 mahasiswa yang berada di atas semester 3, didapatkan melalui teknik convenience sampling. Alat ukur yang digunakan merupakan Innovative Work Behavior Scale dari Janssen (2000) ($\alpha = 0,88$) dan Learner Empowerment Scale dari Frymier dkk. (1996) ($\alpha = 0,87$) yang diadaptasi menyesuaikan target partisipan penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah Pearson Correlation, Independent Sample T-Test, dan One-way ANOVA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Pemberdayaan Pembelajar dan Perilaku Kerja Inovatif. Ketiga dimensi pemberdayaan pembelajar (meaningfulness, competence, impact) juga secara signifikan berhubungan dengan perilaku kerja inovatif, dengan dimensi impact sebagai penentu terkuat. Penelitian lanjutan dapat mencari faktor yang mampu menjelaskan hubungan kedua variabel ini.

Kata kunci: Mahasiswa; Pemberdayaan Pembelajar; Penelitian Korelasional; Perilaku Kerja Inovatif



Pendahuluan

Tenaga kerja Indonesia saat ini sedang beradaptasi dengan perubahan Revolusi Industri 4.0. Mengingat bahwa konsep inti dari revolusi industri 4.0 adalah inovasi, perusahaan yang ingin bertahan dalam kompetisi harus secara konstan menciptakan hal baru (Palazzeschi dkk., 2018). Untuk memenuhi tuntutan tersebut dibutuhkan individu dengan keunggulan berinovasi baik terkait produk, proses, atau metode (Abdullah dkk., 2014; Bauer dkk., 2015; Johnson dkk., 2008; Ramamoorthy dkk., 2005). Indonesia sebagai salah satu negara yang berkembang tentunya bergantung pada generasi muda untuk mengembangkan teknologi dan pertumbuhan ekonomi negara. Berdasarkan Global Innovation Index (GII) 2020, Indonesia menempati peringkat ke-85 dari 131 negara dan peringkat ke-9 dari 29 negara dengan penghasilan menengah kebawah (Cornell University dkk., 2020). Peringkat tersebut tidak berubah sejak tahun 2018 yang menunjukkan bahwa tidak terjadi peningkatan inovasi yang signifikan baik dari segi riset, ekonomi, teknologi, infrastruktur, dan aspek lainnya. Hasil riset GI menunjukkan bahwa perlu dilakukan introspeksi di kalangan generasi muda Indonesia mengenai kemampuan dan kondisi lingkungan sekitarnya terkait pengembangan kemampuan inovatif.

Perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior/IWB*) merupakan perilaku yang meliputi pembuatan ide baru yang dilakukan secara sengaja, kemudian memperkenalkan, dan mengaplikasikannya ke dalam pekerjaan baik pada lingkup individu, kelompok, atau organisasi yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan untuk organisasi (Scott & Bruce, 1994). Perilaku kerja inovatif memiliki tiga tahapan yaitu *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization* dengan penjelasan *Idea generation* merupakan tahap pertama yaitu pencetusan gagasan baru dengan melihat perspektif lain dari suatu masalah. *Idea promotion* merupakan tahap mencari dukungan dari lingkungan sekitar yang dapat membantu mewujudkan ide barunya. *Idea realization* sebagai tahap terakhir yaitu mewujudkan dan melakukan uji coba ide pada situasi nyata. Dasar adanya inovasi adalah untuk mengembangkan, membangun, bereaksi, dan memodifikasi ide-ide yang sudah ada (Janssen, 2000; Scott & Bruce, 1994; Van De Ven, 1986).

Dalam rangka mengembangkan perilaku kerja inovatif, kita dapat melihat bibit kemampuan inovatif karyawan dari sebelum ia bekerja, yaitu ketika mereka duduk di bangku perguruan tinggi. Sesuai dengan pernyataan Martín dkk. (2017) “*Today’s undergraduates are tomorrow’s employee*”, yang berarti mahasiswa merupakan sumber tenaga kerja inovatif dalam organisasi di masa depan. Kemampuan dan kompetensi yang dimiliki sarjana merupakan hasil akhir dari seluruh pengalamannya dalam perkuliahan, salah satu kemampuan yang diharapkan adalah kemampuan inovatif (Martín dkk., 2017). Mahasiswa mendapatkan tuntutan akademis, sosial dan personal, banyaknya tugas akademik yang dibebankan pada mereka dapat memicu perilaku yang lebih inovatif (Martín dkk., 2017; Maunder dkk., 2013). Inovasi yang dapat dilakukan oleh

mahasiswa seperti mengangkat konsep baru, mengambil resiko, dan berkolaborasi dengan mahasiswa yang sepemikiran atau membuat tim untuk mencapai tujuan yang sama, hal-hal tersebut dapat menghasilkan performa individu dan kelompok yang positif dan meningkatkan perilaku inovatif mereka (Roffeei dkk., 2017). Etikariena (2017) berpendapat bahwa perlu dilakukan penelitian mengenai perilaku kerja inovatif pada siswa perguruan tinggi untuk melihat apakah kurikulum belajar yang diterapkan sudah mendukung kemampuan inovatif siswa atau belum, dengan harapan mahasiswa akan menjadi lebih siap dalam menghadapi tuntutan berinovasi di organisasi.

Selain kurikulum pendidikan, kegiatan ekstrakurikuler juga memegang peran dalam mengasah kemampuan dan kemahiran berinovasi mahasiswa (Davis & Amelink, 2016; Rieken dkk., 2017). Universitas pada umumnya memfasilitasi mahasiswa dengan kegiatan non-akademis atau ekstrakurikuler, seperti organisasi kampus, magang, perlombaan, dan kegiatan kampus lainnya. Kegiatan tersebut akan mengasah kemampuan berpikir kreatif, praktis, divergen, juga kritis saat menghadapi masalah, mandiri dalam bersikap dan bertindak, serta kemampuan mengambil keputusan (Davis & Amelink, 2016; Etikariena, 2017). Sebaliknya, menurut Puti dkk. (2018), siswa dengan kemampuan inovatif yang rendah juga memiliki minat yang rendah untuk memasuki dunia kewirausahaan. Meskipun atmosfir universitas memiliki inovasi yang cukup baik pada umumnya konversi tenaga kerja menjadi *entrepreneur* atau *self-employed* menunjukkan tingkat kesuksesan yang rendah, sedangkan negara berkembang seperti Indonesia membutuhkan wirausahawan untuk kemajuan dan perkembangan ekonomi negara.

Terdapat faktor internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku inovatif individu (Agarwal, 2014). Faktor eksternal seperti kepercayaan dan keadilan organisasi (Agarwal, 2014), tuntutan pekerjaan (Janssen, 2000), hubungan dengan atasan (Wang dkk., 2015), dan kultur organisasi (Stoffers dkk., 2015). Stoffers dkk. (2015) mengatakan bahwa kemampuan inovatif individu sangat bergantung pada pengetahuan dan pengalaman individu dalam menerapkan pengetahuan yang dimiliki untuk memecahkan masalah-masalah baru. Oleh karena itu, faktor internal juga berperan untuk mendukung perilaku inovatif. Di antaranya ialah *mindfulness* (Rieken dkk., 2017), usia, latar belakang pendidikan, lama kerja seseorang (Etikariena, 2019), *creative self-efficacy* (Hsu dkk., 2011), dan pemberdayaan psikologis (Abdul Rahman dkk., 2014; Ghani dkk., 2009; Knol & Van Linge, 2009; Singh & Sarkar, 2012; Spreitzer, 1995; Utami dkk., 2016).

Dari berbagai faktor internal individu yang memengaruhi perilaku inovatif, penelitian ini akan berfokus pada bentuk spesifik dari pemberdayaan psikologis yaitu pemberdayaan pembelajar (*learner empowerment*). Pemberdayaan pembelajar merupakan sejauh mana pelajar tidak hanya merasa termotivasi untuk mengerjakan tugas, tapi memiliki tingkat kendali akan tugas-tugas mereka (Frymier dkk., 1996). Berdasarkan definisi tersebut, konstruk pemberdayaan pembelajar lebih sesuai untuk diterapkan pada populasi mahasiswa dibandingkan konstruk pemberdayaan psikologis yang terfokus pada pekerja. Terdapat tiga dimensi dari pemberdayaan pembelajar yaitu



meaningfulness, competence, dan impact (Frymier dkk., 1996). Pemberdayaan yang dirasakan oleh mahasiswa menjadi penting karena dapat membantu mengembangkan kompetensi yang dimiliki, meningkatkan kreativitas, kepercayaan diri, keaktifan, dan motivasi intrinsik untuk sukses (Batool dkk., 2020; Craft, 2005; Kirk dkk., 2016; Schmidt & Baumgarth, 2017). Selain itu, belum banyak riset di Indonesia yang membahas pemberdayaan pembelajar, sehingga peneliti tertarik untuk mempelajari faktor ini.

Riset mengenai pengaruh pemberdayaan terhadap perilaku kerja inovatif banyak dilakukan pada populasi pekerja menggunakan konstruk pemberdayaan psikologis (*psychological empowerment*) (Ghani dkk., 2009; Knol & Van Linge, 2009; Rahman dkk., 2014; Singh & Sarkar, 2012; Spreitzer, 1995), akan tetapi belum banyak yang meneliti pada populasi mahasiswa dari segi pemberdayaan pembelajar. Hasil dari berbagai penelitian pemberdayaan psikologis mengatakan bahwa ketika individu mengerjakan sesuatu yang sesuai dengan nilai dan tujuannya (dimensi *meaningfulness*), kemudian merasa perannya berdampak pada lingkungan sekitar (dimensi *impact*), dan yakin akan kemampuan yang dimiliki (dimensi *competence*), maka mereka akan cenderung merasa berdaya dan berani dalam melakukan perilaku inovatif (Ghani dkk., 2009; Rahman dkk., 2014; Spreitzer, 1995). Dosen yang merasa bahwa mengajar merupakan hal yang bermakna bagi dirinya dan bermanfaat pula bagi murid yang diajarkan akan cenderung lebih inovatif. Hubungan antara pemberdayaan dan perilaku inovatif menjadi sangat penting, karena rasa berdaya individu mampu memudahkan alur kerja ketiga tahap perilaku inovatif (Rahman dkk., 2014).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, pemberdayaan psikologis dan perilaku kerja inovatif pada karyawan saling berhubungan. Akan tetapi, kaitan antara pemberdayaan pembelajar dan perilaku kerja inovatif belum ditemukan atau dibuktikan secara kuantitatif pada populasi mahasiswa di Indonesia. Berdasarkan penelitian Kaijun dan Sholihah (2015), intensi membuat inovasi pada mahasiswa bisnis di Indonesia cenderung lebih rendah dibandingkan mahasiswa di Cina. Setelah ditinjau lebih lanjut ditemukan bahwa edukasi bisnis Indonesia lebih mengajarkan ilmu teori dibandingkan ilmu praktikal sehingga pengetahuan yang dimiliki kurang maksimal dalam mendukung praktik berwirausaha dan berinovasi. Terlebih dari itu, kurangnya dukungan dari segi fasilitas, ilmu, dan koneksi atau akses, dapat mempengaruhi pemberdayaan siswa dalam memulai sebuah inovasi/bisnis. Penting untuk diingat bahwa mahasiswa Indonesia merupakan calon pekerja inovatif yang dibutuhkan untuk meningkatkan perkembangan ekonomi dan teknologi di Indonesia, sehingga fasilitas edukasi yang seharusnya mereka dapatkan perlu mendukung pemberdayaan pembelajar. Oleh karena itu penelitian ini memiliki rumusan masalah apakah pemberdayaan pembelajar memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku inovatif mahasiswa. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Pemberdayaan pembelajar berhubungan secara positif dan signifikan dengan perilaku kerja inovatif mahasiswa

H₂ : Seluruh dimensi pemberdayaan pembelajar berhubungan secara positif dan signifikan dengan perilaku kerja inovatif mahasiswa

Metode

Desain Penelitian

Tipe penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional dan komparatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan antara pemberdayaan pembelajar dengan perilaku kerja inovatif individu. Penelitian ini juga melihat perbedaan perilaku kerja inovatif ditinjau dari jenis kelamin dan keikutsertaan dalam kegiatan ekstrakurikuler.

Partisipan

Partisipan penelitian ini merupakan 539 mahasiswa Universitas Indonesia yang sedang mengikuti program studi S1 dari 14 fakultas. Untuk menghindari *participant bias*, peneliti menerapkan batas partisipan yang sedang mengikuti semester 4-10 sehingga item akan mudah dipahami dan lebih relevan. Teknik *sampling* yang dipilih adalah *convenience sampling*, yaitu mencari individu yang mudah ditemui dengan syarat mereka bersedia dan rela untuk menjadi partisipan (Gravetter & Forzano, 2012). Pengertian tersebut sejalan dengan alasan pemilihan sampel partisipan yaitu mahasiswa Universitas Indonesia karena lebih mudah bagi peneliti untuk mendapatkan responden dari universitas yang sama. Untuk memenuhi syarat *convenience sampling*, peneliti akan menyertakan *informed consent* pada pendahuluan kuesioner sehingga partisipan memiliki pilihan menyangkut ketersediaan mereka. Sebanyak 20 partisipan juga akan diberikan *reward* berdasarkan pengundian berupa saldo Gopay/OVO sebesar Rp50.000,-. *Sample size* ditentukan melalui *power analysis* menggunakan G-Power berdasarkan *effect size* penelitian sebelumnya yaitu 0,29-0,65 (Singh & Sarkar, 2012), didapatkan jumlah minimal partisipan adalah 148 orang. Akan tetapi, mengingat penelitian sebelumnya dilakukan pada populasi karyawan, penelitian ini dapat dikatakan menjadi studi eksplorasi di kalangan mahasiswa. Karenanya peneliti memutuskan untuk mencapai target sampel dengan jumlah minimal 500 partisipan.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur, pertama adalah Skala Perilaku Kerja Inovatif yang dikembangkan oleh Janssens (2000) dan diterjemahkan oleh Etikariena dan Muluk (2014) dan Skala Pemberdayaan Pembelajar oleh Frymier dkk. (1996) yang dipersingkat oleh Weber dkk. (2005). Kedua alat ukur diadaptasikan kembali untuk menyesuaikan dengan populasi mahasiswa. Skala Perilaku Kerja Inovatif merupakan alat ukur unidimensional yang terdiri dari 9 item dengan pilihan jawaban berdasarkan skala tipe likert dari 1-6, 1 berarti belum pernah sampai 6 berarti selalu. Contoh item skala tersebut seperti “Mencari cara baru untuk mengerjakan tugas saya” dan “Mendapatkan dukungan untuk ide-ide inovatif yang saya sampaikan”. Hasil pengujian Cronbach’s Alpha menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,88. Skala Pemberdayaan



Pembelajar merupakan alat ukur multidimensional yang mengukur pemberdayaan pembelajar berdasarkan tiga dimensi yaitu *meaningfulness*, *competence*, dan *impact* dengan 6 item tiap dimensinya. Contoh item ketiga dimensi sebagai berikut “Saya tidak dapat mempengaruhi apa yang terjadi dalam perkuliahan” (*impact*), “Hal-hal yang saya pelajari dalam perkuliahan bermanfaat” (*meaningfulness*), “saya bisa menjalani perkuliahan dengan baik” (*competence*). Pengisian kuesioner menggunakan skala tipe likert dari 1-7, 1 menandakan sangat tidak setuju dan 7 sangat setuju. Akan tetapi, untuk penelitian ini skala tipe likert yang digunakan adalah 1-6, pilihan dengan angka genap ditujukan supaya responden tidak menjawab pilihan netral. Hasil pengujian Cronbach’s Alpha menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,87. Dilakukan pula pengujian validitas konstruk menggunakan analisis diskriminasi item berdasarkan *item-total correlation* dan *Cronbach’s Alpha if item deleted*, didapatkan bahwa seluruh item memiliki jangkauan nilai indeks diskriminasi 0,27-0,79 yang menandakan bahwa item sudah cukup baik dalam membedakan antara individu dengan tingkat pemberdayaan pembelajar yang tinggi dan rendah.

Prosedur Penelitian

Pertama, peneliti melakukan tinjauan literatur menentukan variabel dan alat ukur perilaku kerja inovatif dan pemberdayaan pembelajar. Kemudian melakukan adaptasi alat ukur dengan menyesuaikan konteks item supaya lebih relevan dengan kehidupan sehari-hari mahasiswa. Peneliti melakukan *expert judgement* pada 5 individu dan uji keterbacaan kepada 10 mahasiswa Universitas Indonesia. Selanjutnya peneliti mengajukan surat kaji etik yang sudah disetujui dengan nomor surat 745/FPsi.Komite Etik/PDP.04.00/2020, kemudian dilakukan uji coba alat ukur kepada 70 mahasiswa. Setelah alat ukur terbukti memiliki reliabilitas dan validitas yang baik, tim peneliti lanjut melakukan pengumpulan data lapangan secara *online* melalui *google form*. Kuesioner tersebut terdiri dari 3 bagian yang terdiri dari *informed consent*, data demografis (usia, jenis kelamin, semester, asal fakultas, lokasi tempat tinggal, nomor *handphone*, dan kegiatan non-akademis/ekstrakurikuler), pengukuran skala perilaku kerja inovatif, terakhir skala pemberdayaan pembelajar.

Seluruh kuesioner berupa *self-report* yang mengukur sikap, sehingga kuesioner dengan tipe ini sangat rentan mengalami *common method bias*. Untuk mengurangi *common method bias*, diterapkan solusi prosedural menggunakan teknik *counterbalancing questions order* yang dilakukan dengan mengacak urutan item pemberdayaan pembelajar dengan dua alat ukur lainnya (Chang dkk., 2010). *Counterbalancing questions order* dilakukan untuk menetralkan pandangan individu, dan mengurangi terjadinya *priming*, serta bias terhadap pertanyaan (Podsakoff dkk., 2003). Selain itu, peneliti juga menggunakan *instructed response item*. *Instructed response item* digunakan sebagai tolak ukur untuk mengeliminasi partisipan yang tidak memperhatikan item dengan seksama.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan sesuai dengan desain dan tujuan riset adalah analisis deskriptif untuk melihat data demografi dari partisipan. Kemudian untuk melihat hubungan antara pemberdayaan pembelajar dan ketiga dimensinya dengan perilaku inovatif akan dilakukan menggunakan analisis *Pearson's Correlation*. Meskipun hasil yang didapatkan tidak memiliki persebaran data normal, menurut Pallant (2011) dan Elliott (2007) tidak menjadi masalah jika dalam analisis menggunakan pengukuran parametrik. Oleh karena itu, peneliti menggunakan *Independent sample t-test* untuk melihat perbedaan *mean* pada kategori jenis kelamin dan kegiatan ekstrakurikuler, sementara itu *One-way ANOVA* pada kelompok yang berjumlah lebih dari 2, seperti usia, asal fakultas, semester pendidikan, dan tempat tinggal. Seluruh analisis akan dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 21.

Hasil

Partisipan yang diperoleh dari pengisian kuesioner secara daring berjumlah 539 respon yang memenuhi kriteria (*respon rate* = 107.8%). Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa rentang usia responden sekitar 18-25 tahun ($M = 20,42$, $SD = 1,13$) dengan mayoritas partisipan perempuan (65,7%) dan kebanyakan mahasiswa masih tinggal bersama orang tua (67,5%). Respon berdasarkan tingkatan semester menunjukkan persebaran yang tidak jauh berbeda antara semester 4 (35,8%), 6 (28,6%), dan 8 (35,1%). Namun, 3 partisipan (0,6%) berasal dari semester 10. Responden paling banyak berasal dari fakultas teknik (16,1%) dan paling sedikit dari fakultas kedokteran (2,4%). Mayoritas responden mengikuti kegiatan ekstrakurikuler seperti Kepanitiaan (27,9%) dan Organisasi kampus (26,2%), namun sebanyak 110 partisipan (11,5%) menyatakan tidak mengikuti kegiatan ekstrakurikuler baik di kampus maupun di luar kampus.

Berdasarkan analisis variabel penelitian seperti pada Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa mayoritas partisipan memiliki skor perilaku kerja inovatif dalam kategori sedang sebanyak 52,87% partisipan. Mayoritas mahasiswa juga memiliki skor pemberdayaan pembelajar yang termasuk tinggi (52,5%). Diketahui pula rata-rata skor perilaku kerja inovatif mahasiswa adalah 36,38 ($SD = 8,47$) dan rata-rata skor pemberdayaan pembelajar adalah 77,50 ($SD=12,38$).



Tabel 1
Gambaran Demografi Peserta

Aspek Demografi	Kategori	Mean/ Frekuensi (M/n)	Standar Deviasi/ Persentase (SD/%)
Usia		20,42	1,13
Jenis Kelamin	Perempuan	354	65,7%
	Laki-Laki	185	34,3%
Semester	Semester 4	193	35,8%
	Semester 6	154	28,6%
	Semester 8	189	35,1%
	Semester 10	3	0,6%
Fakultas	Kedokteran	13	2,4%
	Kedokteran Gigi	25	4,6%
	Kesehatan Masyarakat	27	5,0%
	Ilmu Keperawatan	25	4,6%
	Farmasi	32	5,9%
	Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam	76	14,1%
	Teknik	87	16,1%
	Ilmu Komputer	26	4,8%
	Hukum	19	3,5%
	Ekonomi & Bisnis	37	6,9%
	Ilmu Pengetahuan Budaya	59	10,9%
	Psikologi	53	9,8%
	Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	44	8,2%
	Ilmu Administrasi	16	3,0%
Tempat Tinggal	Bersama keluarga Inti	364	67,5%
	Bersama kerabat keluarga lain	15	2,8%
	Sendiri (kost/apartemen/asrama)	159	29,5%
	Bersama Teman	1	0,2%
Kegiatan Ekstrakurikuler	Organisasi (BEM,MPM,DPM)	251	26,2%
	Kepanitiaan	267	27,9%
	UKM (Kesenian,Olahraga,Keilmuan)	138	14,4%
	Komunitas / Paguyuban	97	10,1%
	Berwirausaha	44	3,6%
	Bekerja	28	2,9%
	Lainnya (Gym,Kursus,Projek,dsb.)	8	0,8%

Tabel 2
Gambaran Umum Skor Perilaku Kerja Inovatif dan Pemberdayaan Pembelajar

Variabel	Jangkauan Skor	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase
Perilaku Kerja Inovatif	$39 \leq X$	Tinggi	204	37,85%
	$39 < X \leq 24$	Sedang	285	52,87%
	$X < 24$	Rendah	50	9,28%
Pemberdayaan Pembelajar	$78 \leq X$	Tinggi	283	52,5%
	$78 < X \leq 48$	Sedang	247	45,83%
	$X < 48$	Rendah	9	1,67%

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa variabel pemberdayaan pembelajar ($M = 77,5$, $SD = 12,38$) dan perilaku kerja inovatif ($M = 36,38$, $SD = 8,47$) memiliki korelasi yang positif signifikan, $r(537) = 0,46$, $p < 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor pemberdayaan pembelajar mahasiswa, maka akan semakin tinggi pula skor perilaku kerja inovatif mereka. Selain itu diketahui juga nilai koefisien determinasi (r^2) yang didapatkan adalah 0,21 yang menjelaskan bahwa sebesar 21,2% varians perilaku kerja inovatif dapat dijelaskan melalui pemberdayaan pembelajar, dan sebesar 78,8% varians dijelaskan oleh variabel lain. Berdasarkan Cohen (1988) dalam Field (2010) korelasi tersebut memiliki *effect size* yang tergolong sedang ($0,3 < r < 0,5$). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) penelitian didukung oleh data.

Ketiga dimensi pemberdayaan pembelajar juga memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dimensi *impact* memiliki nilai korelasi paling besar yaitu sebesar 0,52, yang tergolong dalam *effect size* besar ($r > 0,50$). Selanjutnya dimensi *competence* dengan nilai korelasi sebesar 0,36 yang termasuk dalam *effect size* sedang ($0,3 < r < 0,5$) dan terakhir dimensi *meaningfulness* memiliki nilai korelasi sebesar 0,27, yang tergolong memiliki *effect size* kecil ($0,1 < r < 0,3$). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) penelitian mengenai hubungan antara dimensi *meaningfulness*, *competence*, dan *impact* dengan perilaku kerja inovatif didukung oleh data.

Tabel 3

Hubungan antara Pemberdayaan Pembelajar dan Perilaku Kerja Inovatif

Variabel	r	p
Pemberdayaan Pembelajar	0,46	0,000*
<i>Meaningfulness</i>	0,27	0,000*
<i>Competence</i>	0,36	0,000*
<i>Impact</i>	0,52	0,000*

* $p < 0,01$, one-tailed

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa untuk melihat perbedaan rata-rata digunakan *Independent Sample T-Test* dan *One-way ANOVA*. Hasil analisis *independent sample t-test* menunjukkan perbedaan tingkat perilaku kerja inovatif antara mahasiswa yang mengikuti kegiatan non-akademis/ekstrakurikuler ($M = 36,78$, $SD = 8,41$) dan mahasiswa yang tidak mengikuti kegiatan non-akademis/ekstrakurikuler ($M = 34,84$, $SD = 8,58$), signifikan secara statistik $t(539) = 2,14$, $p < 0,03$. *Effect size* untuk analisis ini sebesar $d = 0,23$, sehingga dapat dikatakan termasuk *small effect* ($d = 0,2$) (Cohen, 1988). Sementara itu, karakteristik lainnya tidak menunjukkan adanya perbedaan rata-rata yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif mahasiswa. Karakteristik partisipan seperti usia ($F = 0,87$, $p > 0,05$), jenis kelamin ($t = -1,02$, $p > 0,05$), semester



perkuliahan ($F=0,18$, $p>0,05$), asal fakultas ($F= 1,3$, $p> 0,05$), dan tempat tinggal ($t= 0,58$, $p> 0,05$) tidak memiliki perbedaan rata-rata yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif mahasiswa.

Tabel 4.
Perbedaan Rata-Rata Skor Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Kategorisasi Data Demografi

Karakteristik Responden		N	Mean	Sig
Usia	18	14	37,57	$F=0,87$
	19	109	36,50	$p= 0,52$
	20	158	35,89	
	21	174	36,54	
	22	65	36,32	
	23	18	34,67	
	25	1	54,00	
Jenis Kelamin	Perempuan	354	36,11	$t= -1,02$
	Laki-Laki	185	36,90	$p= 0,21$
Semester	Semester 4	193	36,55	$F= 0,18$
	Semester 6	154	36,01	$p= 0,9$
	Semester 8	189	36,47	
	Semester 10	3	38,33	
Fakultas	Kedokteran	13	38,23	$F= 1,30$
	Kedokteran Gigi	25	37,40	$p= 0,21$
	Kesehatan Masyarakat	27	33,22	
	Ilmu Keperawatan	25	34,96	
	Farmasi	32	33,66	
	Matematika dan Ilmu	76	34,79	
	Pengetahuan Alam			
	Teknik	87	37,28	
	Ilmu Komputer	26	36,00	
	Hukum	19	38,32	
	Ekonomi & Bisnis	37	37,32	
	Ilmu Pengetahuan Budaya	59	36,22	
	Psikologi	53	37,91	
	Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	44	37,70	
Ilmu Administrasi	16	37,00		
Tempat Tinggal	Bersama keluarga	379	36,52	$t= 0,59$
	Sendiri (kost/apartemen/asrama)	160	36,05	$p= 0,56$
Kegiatan Ekstrakurikuler	Memiliki Kegiatan	429	36,78	$t= 2,15$
	Tidak Memiliki Kegiatan	110	34,84	$p= 0,03^*$

* $p< .05$

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa pemberdayaan pembelajar memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan perilaku kerja inovatif mahasiswa. Temuan tersebut mendukung hipotesis peneliti dan konsisten dengan penelitian sebelumnya pada konstruk pemberdayaan psikologis (bentuk umum pemberdayaan pembelajar) (Ghani dkk., 2009; Knol & Van Linge, 2009; Rahman dkk., 2014; Singh & Sarkar, 2012; Spreitzer, 1995). Arah hubungan dan signifikansi yang sama didapatkan menunjukkan bahwa ketika skor pemberdayaan pembelajar tinggi maka skor perilaku kerja inovatif mahasiswa juga akan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa efek dari motivasi internal yang ditimbulkan dari pemberdayaan pembelajar akan memengaruhi keterlibatan dan perkembangan mahasiswa untuk menjadi lebih inovatif kedepannya. Temuan ini juga menunjukkan bahwa pemberdayaan, baik pada karyawan (Utami, 2016) atau pelajar berhubungan dengan perilaku kerja inovatif, khususnya di Indonesia. Hubungan tersebut membuktikan bahwa perilaku kerja inovatif dapat dilihat dan dikembangkan sejak individu masih menjalani studinya sehingga mahasiswa memiliki waktu yang lebih banyak untuk melatih kemampuan inovatif dan akan lebih siap untuk mengimplementasikan ide yang dimiliki ke dalam lingkungan kerja (Davis & Amelink, 2016).

Ketiga dimensi pemberdayaan pembelajar juga memiliki korelasi yang signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif. Dimensi *impact* memiliki korelasi paling kuat dibandingkan kedua dimensi lainnya, sehingga dimensi tersebut memiliki peran yang lebih besar dalam menjelaskan hubungan antara pemberdayaan pembelajar dengan perilaku kerja inovatif. Temuan ini didapatkan pula pada penelitian Ghani dkk. (2009) dan Knol & van Linge (2009). Menurut Knol dan van Linge (2009), hal ini terjadi karena dibandingkan *meaningfulness* dan *competence*, dimensi *impact* merupakan dimensi yang diarahkan secara eksternal dan menyangkut kepercayaan individu akan kemampuannya untuk memengaruhi proses dan hasil kerja (inovasi). Tingginya peran *impact* pada mahasiswa dapat terbentuk dari lingkungan belajarnya di kampus, seperti dukungan dari dosen pengajar, teman sekelas, atau dari budaya universitas yang mendukung inovasi (Brooks & Young, 2011; Murray, 2019; Roffeei dkk., 2017). Dosen atau staff universitas dapat meningkatkan persepsi bahwa mahasiswa mempengaruhi pembelajaran di kampus dengan menerapkan sistem kelas *flipped classroom* (Yujing, 2015) atau *student-based learning* yang sudah mulai banyak diterapkan dalam pembelajaran.

Dimensi *meaningfulness* juga memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan perilaku kerja inovatif. Menurut Knol dan van Linge (2009), dimensi *meaningfulness* merupakan proses internalisasi sebuah nilai dan meyakini kemampuan yang sudah dimiliki. Pada mahasiswa, *meaningfulness* melihat prinsip personal mahasiswa terhadap kebermaknaan tugas-tugas akademis (Singh & Sarkar, 2012). Mahasiswa yang memiliki tujuan dan ketertarikan yang sejalan dengan materi pembelajaran dan tugas yang dikerjakan akan cenderung melakukan inovasi (Kirk dkk., 2017). Terakhir, dimensi *competence* juga berhubungan secara signifikan dan positif dengan perilaku kerja



inovatif. Kompetensi didefinisikan sebagai keyakinan individu terkait kemampuan dan pemahaman yang dimiliki untuk melakukan berbagai kegiatan dengan mahir (Spreitzer, 1995). Pada mahasiswa, kompetensi dilihat dari kepercayaan dirinya untuk menjalani dan menuntaskan perkuliahan dengan baik. Individu yang yakin dengan kemampuannya akan cenderung berani mengkonsepkan dan mewujudkan inovasinya (Rahman dkk., 2014). Mahasiswa yang menguasai kompetensi dan kapabilitas yang dimiliki akan lebih berani dalam mengkonsepkan, mengenalkan dan mewujudkan ide dalam pengerjaan tugasnya.

Berdasarkan hasil analisis demografi dengan variabel perilaku kerja inovatif, terdapat satu karakteristik yang memiliki perbedaan rata-rata yang signifikan yaitu kegiatan ekstrakurikuler. Mahasiswa yang mengikuti kegiatan ekstrakurikuler memiliki rata-rata skor perilaku kerja inovatif yang lebih tinggi dibandingkan mahasiswa yang tidak mengikuti kegiatan ekstrakurikuler, sejalan dengan penelitian Davis dan Amelink (2016) juga Roffei dkk. (2017). Kegiatan non-akademis/ekstrakurikuler ini menyangkut organisasi mahasiswa, kepanitiaan, kegiatan magang, *freelance*, dan part-time. Akan tetapi, perlu dilihat pula selisih frekuensi yang cukup jauh antara mahasiswa yang mengikuti kegiatan ekstrakurikuler (429 partisipan) dan tidak mengikuti kegiatan ekstrakurikuler (110 partisipan). Selisih tersebut menandakan bahwa signifikansi yang didapatkan belum tentu menggambarkan perbedaan skor perilaku kerja inovatif yang sebenarnya.

Jenis kelamin dan usia memiliki perbedaan *mean* namun tidak signifikan, hasil ini sejalan dengan Martín dkk., (2017). Pada riset sebelumnya di populasi karyawan, laki-laki dianggap memiliki posisi yang lebih tinggi daripada perempuan sehingga mereka memiliki kebebasan lebih untuk berinovasi (Hussin dkk., 2009). Walaupun partisipan mahasiswa perempuan dalam penelitian ini memang mendominasi, menurut Martín dkk. (2017) mahasiswa perempuan dan laki-laki dibebankan tuntutan akademis yang sama dari universitas. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa kesetaraan tuntutan tersebut amat menjelaskan hasil yang tidak signifikan. Penelitian sebelumnya terkait usia mendapatkan hasil yang signifikan karena partisipan riset memiliki rentang usia yang cukup luas (15-65 tahun) dan terdiri dari berbagai tahap perkembangan karir individu (Etikariena, 2019). Sedangkan pada riset ini, usia mahasiswa masih berada dalam tahap yang sama yaitu tahap eksplorasi (15-24 tahun) sehingga data bersifat homogen dan perbedaan rata-rata skor tidak terlalu menonjol.

Semester perkuliahan dan asal fakultas memiliki perbedaan rata-rata skor yang tidak signifikan. Menurut Davis dan Amelink (2016) mahasiswa tingkat akhir akan cenderung merasa lebih inovatif dibandingkan adik tingkatnya, namun secara kuantitatif dugaan tersebut tidak terbukti karena rata-rata skor perilaku kerja inovatif antara mahasiswa semester 4 sampai 10 tidak jauh berbeda. Hal tersebut dapat dirasionalisasikan dengan melihat jangkauan usianya yang sama-sama berada di tahap eksplorasi. Temuan lain yang didapatkan adalah asal fakultas tidak memiliki perbedaan rata-rata tingkat perilaku kerja inovatif yang signifikan. Temuan tersebut bertentangan dengan hasil riset Martín dkk. (2017), ia menyeleksi empat fakultas yang dianggap menjunjung tinggi nilai kreativitas dan inovatif, dengan demikian perbedaan skor terlihat

lebih nyata. Berbeda dari penelitian ini, pengambilan data dilakukan pada seluruh fakultas Universitas Indonesia dengan persebaran representasi yang kurang merata. Frekuensi yang tidak merata dapat menghasilkan data yang kurang akurat, ini bisa menjadi penyebab tidak adanya perbedaan rata-rata skor perilaku kerja inovatif. Tempat tinggal mahasiswa juga memiliki perbedaan rata-rata yang tidak signifikan. Konsisten dengan hasil penelitian Knol dan van Linge (2009), tidak ada perbedaan tingkat inovatif ketika seseorang tinggal bersama keluarganya ataupun tinggal secara mandiri.

Penelitian mengenai pemberdayaan psikologis dengan perilaku kerja inovatif ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama adalah jumlah partisipan dari setiap fakultas belum seimbang sehingga perbedaan karakteristik tiap fakultas belum tergambarkan secara akurat. Kedua, penyebaran kuesioner online bersama tim peneliti dengan jumlah item yang cukup banyak (93 item) ternyata kurang efektif karena dari 650 data, hanya terpakai 539 data dengan 5 partisipan tidak bersedia dan 106 partisipan tidak lolos *instructed response item*. Banyaknya data yang terbuang membuat pengambilan data kurang efektif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis terhadap 539 mahasiswa, dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis peneliti didukung oleh data, yaitu terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara pemberdayaan pembelajar dengan perilaku kerja inovatif pada mahasiswa. Hasil korelasi dari ketiga dimensi pemberdayaan pembelajar yaitu *meaningfulness*, *competence*, dan *impact* juga menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif dengan perilaku kerja inovatif mahasiswa. Berdasarkan hasil analisis demografi, ditemukan perbedaan rata-rata yang signifikan antara mahasiswa yang mengikuti dan tidak mengikuti kegiatan dalam memunculkan perilaku kerja inovatif.

Saran untuk penelitian selanjutnya, pertama dibutuhkan lebih banyak penelitian untuk menjelaskan hubungan antara pemberdayaan pembelajar dengan perilaku kerja inovatif. Melihat bahwa hubungan tersebut memiliki *effect size* sedang ($r = .46$, $p < .01$), perlu dilakukan penelitian mediasi atau moderasi untuk melihat variabel yang mendukung hubungan tersebut. Dibutuhkan pula pengujian validitas alat ukur pemberdayaan pembelajar supaya menghindari terjadinya hubungan yang bias terhadap dimensinya. Kedua, mengurangi jumlah item kuesioner supaya partisipan tidak kewalahan dan tetap terjaga atensinya, hal tersebut perlu diperhatikan supaya pengambilan data dapat lebih efektif. Ketiga, mempertimbangkan faktor eksternal seperti karakteristik tugas dan lingkungan di perkuliahan, seperti menyeleksi fakultas tertentu dengan tuntutan untuk berperilaku kreatif dan inovatif yang setara. Keempat, memperluas sampel dari universitas lain supaya dapat membandingkan tingkat perilaku kerja inovatif dan pemberdayaan pembelajar antar-universitas.



Ucapan Terima Kasih:

Peneliti mengucapkan terima kasih karena penelitian ini dapat terselenggara karena adanya Hibah Riset Dasar 2020 yang diberikan oleh Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Referensi

- Abdullah, N. H., Lee Ping, L., Wahab, E., & Shamsuddin, A. (2014). Perception on training and employee innovativeness: An evidence from small firms. *ICMIT 2014 - 2014 IEEE International Conference on Management of Innovation and Technology*, 76–80. <https://doi.org/10.1109/ICMIT.2014.6942404>
- Agarwal, U. A. (2014). Linking justice, trust and innovative work behaviour to work engagement. *Personnel Review*, 43(1), 41–73. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2012-0019>
- Bauer, W., Hämmerle, M., Schlund, S., & Vocke, C. (2015). Transforming to a Hyper-connected Society and Economy – Towards an “Industry 4.0.” *Procedia Manufacturing*. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.200>
- Batool T, Noureen G., & Ayuob Z. (2020). Relating learner empowerment with learner self-regulation learning in Higher Education. *Review of Economics and Development Studies*. <https://doi.org/10.26710/reads.v5i4.903>
- Brooks, C. F., & Young, S. L. (2011). Are choice-making opportunities needed in the classroom? Using self-determination theory to consider student motivation and learner empowerment. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*.
- Chang, S. J., Van Witteloostuijn, A., & Eden, L. (2010). From the Editors: Common method variance in international business research. In *Journal of International Business Studies*. <https://doi.org/10.1057/jibs.2009.88>
- Cornell University, INSEAD, and WIPO (2020). The global innovation index 2020: Who will finance innovation?. Ithaca, Fontainebleau, and Geneva
- Craft, A. (2005). Creativity in schools: Tensions and dilemmas. *Creativity in Schools: Tensions and dilemmas, January 2005*, 1–192. <https://doi.org/10.4324/9780203357965>
- Davis, K. A., & Amelink, C. T. (2016). Exploring differences in perceived innovative thinking skills between first year and upperclassmen engineers. *Proceedings - Frontiers in Education Conference, FIE*. <https://doi.org/10.1109/FIE.2016.7757369>
- Elliott AC, W. W. (2007). Statistical analysis quick reference guidebook with SPSS examples. In London: Sage Publications.
- Etikariena, A. (2019). Perbedaan perilaku kerja inovatif berdasarkan karakteristik individu karyawan. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 107. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.107-118>
- Etikariena, A. (2017). Analisis efek mediasi identitas keorganisasian dan kesiapan karyawan untuk berinovasi pada hubungan antara ingatan keorganisasian dan perilaku kerja inovatif (Disertasi doktoral, Universitas Indonesia, Depok, Indonesia tidak diterbitkan). Diperoleh dari <http://lib.ui.ac.id/detail?id=20446751&lokasi=lokal#parentHorizontalTab2>

-
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Correlation between organizational memory and innovative work behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 18(2), 77. <https://doi.org/10.7454/mssh.v18i2.3463>
- Ferrari, A., Cachia, R., & Punie, Y. (2009). Innovation and creativity in education and training in the EU member states: Fostering creative learning and supporting innovative teaching. *Technical Note*, 52374.
- Frymier, A. B., Shulman, G. M., & Houser, M. (1996). The development of a learner empowerment measure. *Communication Education*, 45(3), 37–41. <https://doi.org/10.1080/03634529609379048>
- Ghani, N. A. A., Hussin, T. A. B. S. bin R., & Jusoff, K. (2009). Antecedents of psychological empowerment in the Malaysian private higher education institutions. *International Education Studies*, 2(3), 54–62. <https://doi.org/10.5539/ies.v2n3p161>
- Hsu, M. L. A., Hou, S. T., & Fan, H. L. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: Optimism as a moderator. *Journal of Creative Behavior*. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2011.tb01430.x>
- Hussin, T. A. B. S. bin R., Ghani, N. A. binti A., & Jusoff, K. (2009). Stimulating lecturers' innovative behaviour in Malaysian polytechnics. *Academic Leadership*.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Kirk, C. M., Lewis, R. K., Brown, K., Karibo, B., & Park, E. (2016). The power of student empowerment: Measuring classroom predictors and individual indicators. *Journal of Educational Research*, 109(6), 589–595. <https://doi.org/10.1080/00220671.2014.1002880>
- Kirk, C. M., Lewis, R. K., Brown, K., Karibo, B., Scott, A., & Park, E. (2017). The empowering schools project: Identifying the classroom and school characteristics that lead to student empowerment. *Youth and Society*, 49(6), 827–847. <https://doi.org/10.1177/0044118X14566118>
- Knol, J., & Van Linge, R. (2009). Innovative behaviour: The effect of structural and psychological empowerment on nurses. *Journal of Advanced Nursing*. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04876.x>
- Martín, P., Potočnik, K., & Fras, A. B. (2017). Determinants of students' innovation in Higher Education. *Studies in Higher Education*. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1087993>
- Maunder, R. E., Cunliffe, M., Galvin, J., Mjali, S., & Rogers, J. (2013). Listening to student voices: Student researchers exploring undergraduate experiences of university transition. *Higher Education*. <https://doi.org/10.1007/s10734-012-9595-3>
- Murray, J. (2019). Student empowerment and sustainability. *Encyclopedia of Sustainability in Higher Education*, 1–8. https://doi.org/10.1007/978-3-319-63951-2_365-1
- Palazzeschi, L., Bucci, O., & Di Fabio, A. (2018). Re-thinking innovation in organizations in the industry 4.0 scenario: New challenges in a primary prevention perspective. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00030>
-



- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A Critical review of the literature and recommended remedies. In *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Puji, R. P. N., Hidayah, B., Rahmawati, I., Lestari, D. A. Y., Fachrizal, A., & Novalinda, C. (2018). Increasing multi-business awareness through “prol papaya” innovation. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education*, 5(55), 2349-0381.
- Rahman, A. A., Panatik, S. A., & Alias, R. A. (2014). The Influence of psychological empowerment on innovative work behavior among academia in Malaysian research Universities Azra. *International Proceedings of Economics Development and Research*.
- Ramamoorthy, N., Flood, P. C., Slattery, T., & Sardesai, R. (2005). Determinants of innovative work behaviour: Development and Test of an integrated model. *Creativity and Innovation Management*. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2005.00334.x>
- Rieken, B., Schar, M., Shapiro, S., Gilmartin, S. K., & Sheppard, S. (2017). Exploring the relationship between mindfulness and innovation in engineering students. *ASEE Annual Conference and Exposition, Conference Proceedings, 2017-June*. <https://doi.org/10.18260/1-2--28341>
- Roffeei, S. H. M., Kamarulzaman, Y., & Yusop, F. D. (2017). Inculcating innovative behaviour among students: Determinants of innovation culture in Malaysian higher education. *Malaysian Online Journal of Educational Management*. <https://doi.org/10.22452/mojem.vol5no4.1>
- Schmidt, H. J., & Baumgarth, C. (2017). PraxisWISSEN marketing empowerment from a “ student as customer ” perspective: Literature review and development of a framework in the. *PraxisWISSEN Marketing, May*. <https://doi.org/10.15459/95451.14>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/256701>
- Singh, M., & Sarkar, A. (2012). The relationship between psychological empowerment and innovative behavior: A dimensional analysis with job involvement as mediator. *Journal of Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000065>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/256865>
- Stoffers, J., Neessen, P., & Dorp, P. van. (2015). Organizational culture and innovative work behavior: A case study of a manufacturer of packaging machines. *American Journal of Industrial and Business Management*. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2015.54022>
- Utami, F. A. (2016). *Pelatihan developing self in work through psychological empowerment untuk meningkatkan pemberdayaan psikologis dan perilaku kerja inovatif. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Depok*.
- Van De Ven, A. H. (1986). Central problems in the management of innovation.

Management Science. <https://doi.org/10.1287/mnsc.32.5.590>

Wang, F. X. H. (Frank), Fang, Y., Qureshi, I., & Janssen, O. (2015). Understanding employee innovative behavior: Integrating the social network and leader-member exchange perspectives. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.1994>

Yujing, N. (2015). Influence of flipped classroom on learner's empowerment - A study based on english writing courses in China. *An International Peer-Reviewed Journal*.