

***Innovative Work Behavior Karyawan Swasta Bagian Marketing Di Solo Raya:  
Ditinjau dari Organizational Justice dan Entrepreneurial Leadership***

**Siti Nur Hidayah, Yoppi Syahrial, Ariyani Wahyu Wijayanti\***

Fakultas Ekonomi, Universitas Veteran Bangun Nusantara

\*Penulis Korespondensi: [aryn.3d071208@gmail.com](mailto:aryn.3d071208@gmail.com)

***Abstract***

*This study aims to examine the effect of organizational justice and entrepreneurial leadership on innovative work behavior of private marketing employees in Solo Raya. The sample in this study were private marketing employees in Solo Raya as many as 97 respondents. The analytical tool used to determine the effect between the independent and dependent variables using multiple linear regression. Based on the results of the analysis, it shows that organizational justice and entrepreneurial leadership variables have a positive effect on innovative work behavior. With the implementation of good and balanced organizational justice and entrepreneurial leadership in a company, it will be able to create a comfortable work environment so that employees feel confident to introduce new ideas that they encounter.*

***Keyword:*** *organizational justice, entrepreneurial leadership, innovative work behavior*

***Abstrak***

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *organizational justice* dan *entrepreneurial leadership* pada *innovative work behavior* karyawan swasta bagian marketing di Solo Raya. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan swasta bagian marketing di Solo Raya sebanyak 97 responden. Alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dan dependen menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *organizational justice* dan *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif pada *innovative work behavior*. Dengan diterapkannya *organizational justice* dan *entrepreneurial leadership* yang baik dan seimbang di sebuah perusahaan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan merasa percaya diri untuk memperkenalkan ide-ide baru yang mereka temui.

Kata kunci: *organizational justice, entrepreneurial leadership, innovative work behavior*

**INTRODUCTION**

Covid 19 atau *Corona Disease* 2019 adalah wabah penyakit yang melanda berbagai penjuru dunia selama kurang lebih tiga tahun yang lalu. Virus corona telah mengakibatkan pandemi global yang meluluhlantakkan berbagai sistem diantaranya sistem kesehatan dan perekonomian di dunia. Diprediksi output ekonomi dunia akan menyusut 5% atau 2% lebih buruk dari prediksi sebelumnya. Pertumbuhan ekonomi di Indonesia pada saat covid 19

melanda mengalami penurunan drastis dimana perkembangan perekonomian rata-rata di Indonesia 5,02% mengalami penurunan menjadi 2,97%, dampak tersebut membuat Indonesia sangat terpukul (Kompasiana, 2022). Ribuan karyawan menjadi pengangguran karena adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat dari kerugian turunnya penjualan yang dialami oleh pengusaha (Solopos.com, Newswire 2020).

Karyawan bagian Marketing didefinisikan sebagai seseorang yang secara langsung terlibat dalam proses penjualan, promosi, atau periklanan barang dan jasa apapun yang sudah disediakan oleh perusahaan kepada pelanggan. Perilaku kerja inovatif merupakan suatu elemen penting yang sangat dibutuhkan guna mendorong dan meningkatkan kemajuan aspek-aspek sosial di dalam sebuah organisasi seperti menciptakan kemampuan adaptasi dengan pekerjaannya serta pengembangan diri yang baik bagi setiap individu. Dengan demikian perusahaan yang memiliki *innovative work behavior* yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan lain.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mendorong *innovative work behavior*, salah satunya adalah *organizational justice*. *Organizational justice* yaitu persepsi karyawan mengenai kemampuan organisasi untuk menempatkan para karyawan sesuai keahlian yang dimiliki, memberikan sebuah keadilan, memberikan rasa hormat, memberikan informasi yang akurat dan memadai, serta menyediakan sumber daya dan imbalan yang sesuai dengan jabatannya tanpa memandang perbedaan status sosial (George dan Wallio, 2017). Keadilan didalam organisasi adalah persoalan penting dalam hal memahami perilaku karyawan dan terciptanya suatu budaya organisasi guna untuk memberikan perlakuan adil di dalam sebuah organisasi (Imamoglu et al., 2019). Ketika tidak adanya keadilan organisasi disebuah organisasi maka menimbulkan perilaku yang menyimpang dari karyawan. *Innovative work behavior* adalah menuntut motivasi karyawan, maka dari itu *oganizational justice* dapat dijadikan sebagai proses motivasi yang mendasari *innovative work behavior* pada level individu (Zhang et al, 2014).

Selain *organizational justice*, faktor lainnya yang dapat mendorong *innovative work behavior* adalah *entrepreneurial leadership*. *Entrepreneurial leadership* bisa dipahami sebagai suatu cara kepemimpinan yang berfokus pada pengenalan dan pemanfaatan peluang yang bertujuan untuk membangun tim dan mendukung ide-ide baru yang

diciptakan guna tercapainya inovasi baru yang ditemukan (Renko *et, al.* 2015). Pemimpin adalah faktor utama yang dapat mempengaruhi *innovative work behavior*, dalam sebuah organisasi seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan baik secara tindakan sengaja maupun tidak sengaja, pemimpin mempunyai tujuan untuk merangsang generasi ide dan pengaplikasian serta lebih umumnya untuk perilaku kinerja karyawan sehari-hari (Jong & Hartog 2010). Seorang pemimpin yang mampu mengarahkan, memotivasi dan memberikan dorongan kepada para karyawan untuk mendapatkan ide-ide baru dan pemikiran baru yang inovatif akan membuat karyawan lebih mudah mendapatkan ide dan berinovasi yang akan diterapkan ditempat kerja. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1). H<sub>1</sub>: *organizational justice* berpengaruh positif pada *innovative work behavior* pada karyawan swasta bagian marketing di Solo Raya; 2). H<sub>2</sub>: *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif pada *innovative work behavior* pada karyawan swasta bagian marketing di Solo Raya.

## **METHODS**

Jenis Penelitian yang ditetapkan yakni metode kuantitatif (Sugiyono, 2014) dimana variabel x1 (*Organizational justice*) serta x2 (*Entrepreneurial leadership*) Terhadap Y (*Innovative Work Behavior*) Pada Karyawan Swasta bagian Marketing di Solo Raya. Penggunaan sampel dari populasi karyawan swasta bagian marketing di Solo Raya, dengan data yang digunakan adalah 128 sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 97 orang. Penggunaan data primer dilakukan dengan langsung secara objek dalam penelitian adalah karyawan swasta bagian marketing di Solo Raya, proses langkah yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan diproses guna mendapatkan data sebagian uji sampel penelitian. Teknik analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan menggunakan program SPSS 26.

## **RESULT AND DISCUSSION**

### **RESULT**

Hasil perhitungan sampel didapatkan data uji sampel sebanyak 97 karyawan swasta bagian marketing. Data responden yang digunakan pada penelitian dengan menggunakan

data karyawan yang bekerja di Solo Raya. Berikut hasil tabulasi dari hasil responden yang digunakan sebagai data berupa usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja dan tempat kerja:

**Tabel 1 Responden Usia Karyawan Swasta Bagian Marketing di Solo Raya**

Usia	Frek.	Presentase
20-25 Thn	74	76.3
26-30 Thn	21	21.7
>30 Thn	2	2.1
	97	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Hasil tabulasi data karyawan swasta bagian marketing untuk usia, dapat ditarik kesimpulan bahwa usia 20-25 mendominasi jumlah karyawan sebanyak 74 karyawan, untuk usia 26-30 dengan jumlah kedua yaitu berjumlah 21 karyawan, kemudian pada umur lebih dari 30 tahun sebanyak 2 karyawan. Maka, perlu dilakukan evaluasi dari umur seseorang yang terus bertambah, akan mengalami fisik yang melemah dan berpengaruh pada target kerja.

**Tabel 2 Responden Jenis Kelamin Karyawan Swasta Bagian Marketing di Solo Raya**

Jenis Kelamin	Frek.	Presentase
Laki-laki	44	45.4
Perempuan	53	54.6
	97	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Hasil tabel 2 pada jenis kelamin, maka untuk hasil responden dengan nilai terbesar adalah berjenis kelamin perempuan yaitu 53 karyawan, sedangkan untuk responden laki-laki berjumlah 44 karyawan.

**Tabel 3 Responden Pendidikan Terakhir Karyawan Swasta Bagian Marketing di Solo Raya**

Pendidikan Terakhir	Frek.	Presentase
SMA/SMK	69	71.1
Diploma	10	10.3
Sarjana	18	18.6
	97	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Hasil tabel 3 berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir SMA/SMK mendominasi jumlah karyawan sebanyak 69 karyawan, untuk pendidikan terakhir sarjana sebanyak 18 karyawan, dan untuk pendidikan terakhir diploma sejumlah 10 karyawan.

**Tabel 4 Responden Lama Bekerja Karyawan Swasta Bagian Marketing di Solo Raya**

Masa Kerja	Frek.	Presentase
6 Bulan -3 Thn	67	69.1
>3 Thn	30	30.9
	97	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa untuk data lama bekerja dilakukan dimana paling besar pada rentang 6 bulan – 3 tahun sebanyak 67 karyawan, dan untuk masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 30 karyawan.

**Tabel 5 Responden Tempat Kerja Karyawan Swasta Bagian Marketing di Solo Raya**

Lokasi Kerja	Frek.	Presentase
Kabupaten Surakarta	28	28.9
Kabupaten Boyolali	3	3.1
Kabupaten Sukoharjo	38	39.2
Kabupaten Karanganyar	4	4.1
Kabupaten Wonogiri	8	8.2
Kaupaten Sragen	3	3.1
Kabupaten Klaten	13	13.4
	97	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Tabel 5 menunjukkan responden yang bekerja dilokasi kab. Sukoharjo dengan jumlah dominan 38 karyawan, untuk kab. Surakarta berjumlah 28 karyawan, kemudian kab. Klaten berjumlah 13 karyawan, untuk kab. Wonogiri berjumlah 8 karyawan, untuk kab. Karanganyar berjumlah 4 karyawan, dan lokasi yang paling sedikit adalah kab. Sragen dan kab. Karanganyar dengan jumlah masing-masing 3 karyawan.

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 6 KMO and Bartlett's Test**

kaiser-Meyer-Olkin of Sampling Adequacy	.787
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square	864.219
Sphericity	
Df	136
Sig.	.000

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dari uji validitas menunjukkan hasil nilai KMO *Measure Of Sampling Adequacy* (MSA) 0,787. Karena nilai MSA diatas 0,50 serta nilai *Barlett Test* dengan *Chi Squares* 864.219, dan signifikan 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa uji analisis faktor yang telah dilakukan dapat dilanjutkan ke tahapan selanjutnya.

**Tabel 7 Hasil Faktor Analisis**

	Component		
	1	2	3
X1.2		.721	
X1.3		.868	
X1.4		.823	
X1.5		.620	
X2.2			.715
X2.3			.644
X2.6			.711
X2.7			.768
Y.1	.778		
Y.2	.861		
Y.3	.825		
Y.4	.837		

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Tabel 7 menunjukkan hasil pengujian validitas tiga variabel dalam penelitian ini. Pada proses pengujian validitas tahap pertama, menunjukkan bahwa dari 17 item pernyataan terdapat pernyataan yang tidak valid, yaitu X1.1 dari variabel *organizational justice* selanjutnya, X2.1, X2.4, X2.5 dan X2.8 dari variabel *entrepreneurial leadership*. Lima item tersebut dikeluarkan, dan hasilnya menunjukkan bahwa semua item sudah valid, yang meliputi empat item pernyataan dari *organizational justice* (X1), empat item dari *entrepreneurial leadership* (X2) dan empat item dari *innovative work behavior* (Y). Dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari tiga variabel tersebut, menunjukkan hasil yang dikatakan valid, karena telah terekstrak sempurna dan memiliki *factor loading* > 0,50.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
<i>Organizational Justice</i>	0,792
<i>Entrepreneurial Leadership</i>	0,717
<i>Innovative Work Behavior</i>	0,873

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari hasil uji reliabilitas, variabel yang digunakan nilainya secara umum dikatakan reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,060.

### Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	<i>Innovative Work Behavior</i>	
	(t)	Signifikan
Konstan	3,010	0,003
<i>Organizational Justice</i>	3,357	0,001
<i>Entrepreneurial Leadership</i>	2,404	0,018
R <sup>2</sup>	0,225	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,209	
F	13,664	0,000

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

**a. Hasil Uji t**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan pada *innovative work behavior* karena didapatkan hasil nilai t sebesar 3,357 dengan tingkat signifikansi 0,001 ( $P < 0,05$ ). *Entrepreneurial leadership* berpengaruh positif dan signifikan pada *innovative work behavior* karena didapatkan hasil nilai t sebesar 2,404 dengan tingkat signifikansi 0,018 ( $p < 0,05$ ). Sehingga **hipotesis 1 dan hipotesis 2 didukung** dalam penelitian ini.

**b. Hasil Uji F**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *organizational justice* dan *entrepreneurial leadership* secara bersama-sama berpengaruh pada *innovative work behavior* karena didapatkan hasil nilai F sebesar 13,664 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

**c. Pengujian Koefisien Determinasi**

Pada pengujian hipotesis terdapat hasil yang menunjukkan (*Adjusted R<sup>2</sup>*) 0,209 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *organizational justice* dan *entrepreneurial leadership* menjelaskan variabel *innovative work behavior* sebesar 20,9% dan selain itu sebesar 79,1% dipengaruhi oleh variabel independen.

## DISCUSSION

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka diketahui bahwa *organizational justice* berpengaruh positif signifikan pada *innovative work behavior*. Keadilan organisasi yang diterapkan di perusahaan akan menumbuhkan rasa senang pada diri setiap karyawan, yakni pada saat menyelesaikan kewajiban yang dibebankan kepadanya, yang demikian itu karena faktor keadilan adalah hal yang sangat penting bagi setiap orang, bilamana rasa adil tersebut tetap dipertahankan maka kedepannya diharapkan dapat mempertinggi perilaku kerja inovatif yang ada dalam diri karyawan. Temuan penelitian ini memberikan dukungan pada penelitian Kurniawan *et al.*, (2021), dalam penelitiannya ditegaskan bahwa secara signifikan pengaruh yang bersifat positif diberikan oleh variabel *organizational justice* terhadap *innovative work behavior*.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior*. Sikap kepemimpinan sangat

dibutuhkan dalam bisnis untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan semua orang yang terlibat dalam bisnis tersebut guna tercapainya tujuan bersama. Nyamannya suatu lingkungan kerja akan menumbuhkan rasa senang pada diri setiap karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan bagian marketing membutuhkan seorang pemimpin yang mampu memimpin anggotanya secara lebih efisien untuk menumbuhkan sikap perilaku kerja inovatif di dalam organisasi. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Kurniawan *et al.*, (2021) yang menyatakan tidak adanya pengaruh variabel *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behavior*.

## CONCLUSION

Terdapat pengaruh *organizational justice* dan *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behavior*. Dapat diartikan bahwa ketika perusahaan bisa menjaga *organizational justice* yang tinggi maka karyawan akan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja, dan dengan adanya *entrepreneurial leadership* yang baik akan membangun sebuah inovasi baru para karyawan untuk mendapatkan ide-ide kreatif dan menerapkannya ditempat kerja serta mendorong mereka untuk terlihat dalam perilaku kerja inovatif dengan memanfaatkan ide-ide yang muncul untuk kemajuan organisasi, maka *innovative work behavior* dalam perusahaan akan meningkat. Pada peningkatan kepuasan kerja karyawan, dilakukan dengan memberikan reward yang baik, dengan memberikan tunjangan bonus kerja, dan mengadakan webinar pelatihan untuk menambah pengetahuan karyawan supaya memiliki keberanian untuk menyampaikan ide-ide yang dimiliki. Penelitian selanjutnya dengan penggunaan metode yang sama, dapat dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner secara langsung kepada responden dengan menambahkan wawancara atau pertanyaan terbuka untuk mengetahui respon responden secara langsung dan lengkap. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menentukan sampel yang seimbang untuk mewakili masing-masing wilayah dan mencantumkan tempat mereka bekerja supaya mendapatkan hasil penelitian secara lebih optimal dan mudah.

## REFERENCES

- Aditya, R. N. D., & Ardana Komang (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Self Efficacy Pada Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5 (3).
- Arnani, M. (2022). Kapan Corona Masuk Indonesia Pertama Kali?. <https://www.kompas.com/sains/read/2022/09/02/110300823/kapan-corona-masuk->

[indonesiapertamakali?page=all&jxconn=1\\*1pv381k\\*other\\_jxampid\\*UmFoUVJvTUIJXcFpuVWIDMy14U3lnLTJNb0tKdmhRbmfekFrbXFSRW50d3lhOFpKUIRCTVdOTERwYWdVUVIDcA..#page2](https://www.google.com/search?q=indonesiapertamakali?page=all&jxconn=1*1pv381k*other_jxampid*UmFoUVJvTUIJXcFpuVWIDMy14U3lnLTJNb0tKdmhRbmfekFrbXFSRW50d3lhOFpKUIRCTVdOTERwYWdVUVIDcA..#page2). Diakses pada 23 Februari 2023 pukul 11:03 WIB.

- Ashshidqy, H. K. (2021). Kebangkitan Ekonomi Solo Raya, Begini Proyeksinya. <https://www.google.com/amp/s/m.bisnis.com/amp/read/20210118/536/1344252/kebangkitan-ekonomi-solo-raya-begini-proyeksinya>. Diakses pada 23 Februari 2023 pukul 14:49 WIB.
- Bagheri, A., & Harrison, C. (2020). Entrepreneurial Leadership Measure: a Multi-dimensional Construct. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 27(4), 659-679.
- Baskoro, D. B., Suherman., Jayadi., & Sudarmadji. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Pekerja Konstruksi: Peran- Mediasi Berbagai Pengetahuan. *Jurnal Manajemen*. Vol 7 (1), Hal 26-44).
- Chathawan Rutchapong, Trichandhara Kanon, & Rinthaisong Idsaratt (2017). Factors Affecting Innovative Work Behavior of Employees in Local Administrative Organizations in the South of Thailand. *J. Soc. Sc. Manage*, Vol 4 (3), Hal 154-157.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management*, Vol 19 (1) Hal 23-36.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- George, J., & Wallio, S. (2017). "Organizational Justice and Millennial Turnover in Public Accounting." *Employee Relation*. 39(1):112-26.
- Imamoglu, S. Z., Ince, H., Turkcan, H., & Atakay, B. (2019). "He Effect of Organizational Justice and Organizational Commtment on Knowledge Sharing and Frim Perfomance." *Procedia Computer Science* 158:899-906.
- Kompasiana. (2022). Menurunnya Perekonomian Saat Covid 19 di Indonesia. <https://www.google.com/amp/s/www.kompasiana.com/amp/ajenglarasati1868/638b737b08a8b566211d242/menurunnya-perekonomian-saat-covid-19-di-indonesia>. Diakses pada 23 Februari 2023 pukul 12:30 WIB.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 17 (1), Hal 86-98.
- Kurniawan, T. D., M Maulana. C., Lois, E. M., Abdullah, S., & Ryan, S. A. (2021). Pengaruh Organizational Justice dan Entrepreneurial Leadership Terhadap Innovative Work Behavior. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Infromatika*. Vol 18 (2).

- Mehmood, S. M., Jian, Z., & Gilal, G. F. (2020). Innovative Behavior: Intervening Role of Creative Self-Efficacy. *Human System Management*, Vol 39 (3), Hal 367-379.
- Nazir, S. & Shafi, A., Atif, M. M., Qun, W., & Abdullah, M. S. (2019). How Organizational Justice and Perceived Organizational Support Facilitate Employees' Innovative Behavior at Work. *Employee Relations: The International Journal*.
- Nehles, A. B., Renkema, M., dan Janssen, M. (2017). HRM and innovative work behavior: a systematic literature review. *Personal Review*. 46 (7): 1228 1253.
- Newswire. (2020). Dampak Corona, Lebih dari 500 Karyawan di Solo Terkena PHK. <https://m.solopos.com/dampak-corona-lebih-dari-500-karyawan-di-solo-terkena-phk-1055639>. Diakses pada 8 23 Februari 2023 pukul 12.37 WIB.
- Primadineska, W. R. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Turnover Intention Dengan Modal Psikologis Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol 28 (1), Hal 84-93.
- Renko, M., El Tarabishy, A, Carsrud, A. L., & Brannback, M. (2015). Understanding and Measuring Entrepreneurial Leadership Style. *Journal of Small Business Management*, Vol 53 (1), Hal 54-74.
- Sarwoko, G. (2020). Entrepreneurial Leadership and Innovative Work Behavior: The Role of Creative Self Efficacy. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, Vol 23 (2), Hal 183-193.
- Sriwahyuni, B. M., & Wibowo, A. M. I. (2021). Knowledge Sharing Memediasi Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol 10, Hal 1141-1160.
- Sudiyani, N. N., Kariyana, I. M., Sawitri, N. P. Y. R., Perdanawati, L. P. V. I., & Setini Made (2020). The Role of Creative Self Efficacy as Mediating on Entrepreneurial Leadership and Innovative Work Behavior. *Solid State Technology*, Vol 63, Edisi 6.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelittian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Zhang, Y., LePine, J. A., Buckman, B. R., dan Wei, F. (2014). It's not fair or is it? The Role of Justice and Leadership in Explaining work stressor-job performance Relationship. *Academy of Management Journal*. 57 (3): 675-697.