

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Perilaku Inovatif Karyawan UMKM
Batik Ghatot Tuban**

Nur Elisa Faizaty

Universitas Internasional Semen Indonesia. Indonesia
Nur.faizaty@uisi.ac.id

N. Ollivia Rivanda

Universitas Internasional Semen Indonesia. Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap perilaku inovatif karyawan UMKM Batik Tulis Ghatot Tuban. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan indikator kepemimpinan otokratis berupa sentralisasi wewenang, produktivitas kerja dan manajemen. Responden yang diambil sebanyak 20 orang sehingga menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, setelah melalui uji asumsi klasik sedangkan metode analisis datanya berupa analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan semua variabel independen (sentralisasi wewenang, produktivitas kerja, dan manajemen) memiliki pengaruh simultan terhadap perilaku inovatif, namun hanya satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif yaitu sentralisasi wewenang.

Kata kunci: *perilaku inovatif, gaya kepemimpinan, otokratis*

Abstract

This research was conducted to find out the influence of the autocratic leadership style against the innovative behaviour of employees in Ghatot's Written Batik Small and Medium Business Tuban. The type of this research is quantitative with autocratic leadership's indicators like Authority, Work Productivity and Management. Respondents who used as many as 20 people, so using saturated sampling. The techniques for data analysis is multiple linear regression analysis, after the classical assumptions. Whereas the methods of data analysis in the form of a descriptive analysis. The results of this research indicate all independent variables (authority, work productivity and management) has a simultaneous influence towards innovative behaviour, but only one of the variable that influence the innovative behaviour significantly to that this authority.

Keywords: *innovative behaviour, leadership, autocratic style*

PENDAHULUAN

Subsektor fashion merupakan salah satu subsektor penyumbang PDB terbesar, sekaligus penyerap tenaga terbanyak dalam industri kreatif. Dengan masuknya era revolusi industri 4.0, yang ditandai dengan digitalisasi di berbagai sektor kehidupan, persaingan dalam industri ini juga semakin ketat. Para pelaku usaha di sektor fashion perlu terus mengembangkan diri agar dapat terus bersaing. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui penciptaan kreativitas dan inovasi.

Menurut Buchari (2009), "Inovasi merupakan kemampuan untuk melakukan, mengaplikasikan sesuatu yang baru dan berbeda". Perbedaan tersebut akan menarik perhatian konsumen untuk mengkonsumsi produk/ jasa yang ditawarkan. Berbagai inovasi baru dapat dihasilkan apabila suatu perusahaan memiliki sumberdaya manusia yang kreatif. Karyawan yang memiliki ide-ide kreatif tersebut juga diharapkan dapat mengembangkan serta menerapkannya untuk kemajuan perusahaan. Adapun pengertian kreativitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menggunakan keahlian, pengetahuan, dan pengalamannya untuk menghasilkan ide-ide baru dalam rangka membuat keputusan, penyelesaian tugas, dan pemecahan masalah yang ada secara efisien (Cheung dan Wong, 2011).

Menurut De Jong dan Den Hartog (2008), perilaku inovatif karyawan adalah perilaku individu untuk memperkenalkan ide-ide baru yang berguna terhadap proses, produk atau prosedur kepada kelompok kerja atau organisasi guna memperoleh keuntungan. Perilaku inovatif mencakup komponen pengaplikasian ide yang lebih jelas dan diharapkan dapat menghasilkan output yang inovatif.

Zhou (dalam Asyari, 2018) menjelaskan karakteristik individu yang memiliki perilaku inovatif antara lain: Mencari tahu teknologi baru, proses, teknik, ide-ide baru, Menghasilkan ide-ide kreatif, Memajukan serta memperjuangkan ide-ide ke orang lain, Meneliti dan menyediakan sumberdaya yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide baru, Mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk mewujudkan ide baru tersebut, dan Kreatif.

Sedangkan Farr (dalam Yuan dan Richard, 2010) menyatakan bahwa lima jenis faktor yang mempengaruhi inovasi individual adalah faktor organisasi, hubungan kerja dengan atasan, karakter pekerjaan, kelompok atau faktor sosial dan karakter individu. Pengukuran perilaku inovatif di tempat kerja/ innovative work behaviour (IWB) dapat diukur dengan empat dimensi (De Jong dan Den Hartog, 2008) seperti Opportunity exploration, Idea generation, championing, dan Application. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif menurut Etikariena & Muluk (2014) adalah: Faktor Eksternal seperti Kepemimpinan, Dukungan, Tuntutan dalam pekerjaan, Iklim psikologis. Sedangkan faktor Internal seperti Tipe kepribadian, dan Gaya individu dalam memecahkan masalah.

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (dalam Masambe dkk, 2015) adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Pola perilaku yang diperlihatkan manajer dalam menghadapi bawahan-bawahannya tersebut disebut dengan Gaya Manajerial, adapun menurut Griffin (2008) gaya manajerial terbagi menjadi:

1. Autocratic style, Para manajer yang menerapkan gaya otokratis, pada umumnya memberikan perintah dan mengharapkan mereka dipatuhi tanpa ragu-ragu.
2. Democratic style, Para manajer yang menerapkan gaya demokratis, umumnya meminta masukan pada bawahan sebelum membuat keputusan tetapi mereka tetap memegang kekuatan terakhir dalam pembuatan keputusan.
3. Free-action style, Karyawan bebas menentukan keputusan yang dibuatnya sendiri namun tetap dengan batasannya, sehingga para manajer yang menerapkan gaya ini umumnya berperan sebagai penasehat bagi bawahan .

Blake dan Mouton (dalam Soekarso, 2015) mengidentifikasi dua dimensi perilaku/ variabel yang mempengaruhi efektifitas kepemimpinan yaitu:

1. Perhatian terhadap produksi (concern for production): Merupakan sejauh mana seorang pemimpin perhatiannya pada aspek teknis atau penyelesaian tugas pekerjaan/prestasi.

2. Perhatian terhadap orang (concern for people): Merupakan sejauh mana seorang pemimpin perhatiannya kepada hubungan antar pribadi, termasuk tingkat kesejahteraan bawahan (kepedulian akan orang).

Menurut Robbins dan Coulter (dalam Nawawi dan Martini, 2004), Gaya kepemimpinan otokratis merupakan suatu kepemimpinan dimana pemimpin cenderung memusatkan kekuasaan pada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak dan meminimalisasi partisipasi karyawan.

Menurut Anwar (2015), kepemimpinan otokratis memiliki ciri-ciri: Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi, Pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal, Berambisi untuk merajai situasi, Setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri, Bawahan tidak pernah diberi informasi yang mendetail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan, Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi, Adanya sikap eksklusivisme, Selalu ingin berkuasa secara absolut, Sikap dan prinsipnya sangat konservatif, kuno, ketat dan kaku, dan Pemimpin akan bersikap baik pada bawahan apabila mereka patuh.

Indikator untuk mengukur kepemimpinan dikembangkan oleh Fiedler dalam Wahjosumidjo (1994) yang biasa disebut *Contingency Theory*. Sistem yang dipakai dalam penelitiannya adalah LPC (*Least Preferred Coworker*), dari penelitian tersebut ditemukan aspek/dimensi kritis lingkungan yang mempengaruhi gaya pemimpin adalah:

1. Position Power: Kekuasaan atas dasar kedudukan/ jabatan ini diperoleh atas dasar kewenangan pemimpin dalam organisasi (organizational authority).
2. Task Structure: Pada dimensi ini, tugas-tugas disusun dengan jelas. Apabila tugas tersusun dengan jelas, maka mutu dari penye-lenggara kerja lebih mudah dikendali-kan dan anggota kelompok akan lebih jelas pertanggung-jawabannya dalam pelaksanaan kerja.
3. Leader-Member Relations: Hubungan pemimpin dengan bawahan ini dapat menjadi pengendali position power dan task structure selama hubungan antara atasan dan bawahan dalam keadaan baik.

Sedangkan Tumbol dkk (2014) menspe-sifikasikan indikator gaya kepemimpinan otokratis adalah tiga aspek, yaitu sentralisasi wewenang, produktivitas kerja dan manajemen. Menurut hasil riset The Institute for Employment Research di Inggris (dalam Chen, 2013), perusahaan yang maju dan berkembang sebagian besar adalah perusahaan yang bersedia mendanai dan mendukung kreativitas karyawan mereka. Namun pada praktiknya, sebuah organisasi/perusahaan sulit untuk menerima perubahan-perubahan yang dilakukan. Karyawan berusaha untuk selalu didongkrak kreativitasnya, namun usaha mereka tidak selalu mendapat dukungan dan pengakuan dari tempat mereka bekerja. Pemimpin perusahaan sangat berpengaruh pada situasi ini karena mereka yang berhak menentukan jalan perusahaan tersebut kedepannya. Hal tersebut dapat terjadi akibat gaya kepemimpinan yang kurang tepat.

Obyek yang diambil dalam penelitian ini adalah Batik tulis "Ghatot" yang merupakan salah satu industri batik yang cukup terkenal di Kabupaten Tuban. UMKM Batik Tulis Ghatot telah memulai usahanya sejak 15 tahun yang lalu, namun belum terdapat perubahan yang berarti dalam proses bisnisnya selama kurun waktu tersebut. Hingga saat ini belum ada perkembangan atau inovasi yang dilakukan karyawan. Pembuatan motif batik, pemilihan bahan dan sebagainya dilakukan oleh pemilik UMKM langsung sehingga dalam penciptaan inovasi maupun pembuatan motif baru membutuhkan waktu yang cukup lama. UMKM Batik Tulis Ghatot merupakan usaha padat karya yang semua pekerjaannya masih dilakukan secara tradisional.

Menurut hasil wawancara awal yang dilakukan kepada pemilik dan karyawan, terjadi ketidaksamaan pendapat atau pemikiran. Karyawan ingin menghasilkan suatu inovasi bagi perusahaan namun terhalang oleh kebijakan pemilik, sedangkan pemilik tidak menyadari akan hal itu sehingga membuat inovasi dan keputusan sesuai pemikirannya sendiri.

Pembahasan dalam penelitian ini akan difokuskan terhadap permasalahan SDM di Batik Tulis Ghatot yaitu mengenai pengaruh kepemimpinan dan perilaku inovatif karyawan. Sedangkan tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan

serta menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan tersebut terhadap perilaku inovatif karyawan UMKM Batik Tulis Ghatot.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni tahun 2018. Penelitian dilakukan di tempat produksi/kegiatan UKM Batik Tulis Ghatot yaitu di Dusun Klampok/ Bejagung, Semanding, Tuban, Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan UMKM Batik Tulis Ghatot Tuban. Sedangkan teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampling jenuh, yaitu keseluruhan karyawan UMKM Batik Tulis Ghatot yang berjumlah 20 orang karena jumlah yang relatif kecil. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan angket dan studi literatur. Wawancara dilakukan kepada pemilik UMKM Batik Tulis Ghatot, yang berfungsi untuk memberikan informasi dan keterangan tambahan sedangkan penggalan informasi bagi karyawan menggunakan angket karena pertanyaan akan lebih terarah untuk dijawab. Dalam pelaksanaannya, pengisian kuesioner ini juga dilakukan dengan wawancara sehingga peneliti harus terus mendampingi atau terlibat dalam pengisian kuesioner agar karyawan lebih mudah menjawab pertanyaan yang diajukan dan mengurangi adanya kesalahfahaman. Studi literatur dilakukan guna pencarian informasi dan teori yang mendukung data. Referensi yang digunakan berupa buku, jurnal, artikel penelitian dan situs-situs terkait di internet.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Variabel Deskriptif Data

Variabel	Mean/ Rata-rata
Sentralisasi Wewenang (x_1)	4,18
Produktivitas Kerja (x_2)	3,58
Manajemen (x_3)	4,07
Perilaku Inovatif (y)	2,87

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel sentralisasi wewenang, produktivitas kerja, dan manajemen memiliki nilai interval yang tinggi sedangkan perilaku inovatif termasuk dalam interval sedang. Pengukuran ini diperoleh dari rumus untuk mencari nilai interval kelas yaitu:

$$\frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Tabel 2. Uji Normalitas

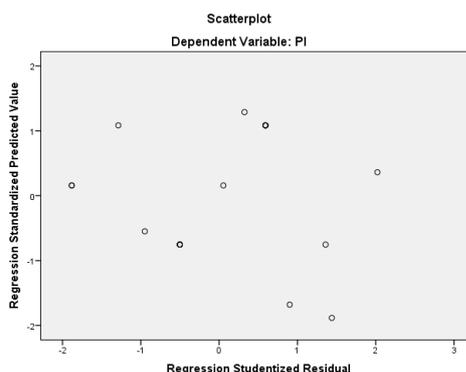
Asymp. Sig. (2-tailed)	Hasil
,111	Data Normal

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal karena memiliki nilai probabilitas sebesar 0,111 dimana lebih besar dari $\alpha=0,05$.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Sentralisasi Wewenang (x_1)	,295	3,385
Produktivitas Kerja (x_2)	,529	1,891
Manajemen (x_3)	,410	2,438

Semua variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 serta nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas, dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang terbentuk dengan jelas serta titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi keterokedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandar d-ized Coefficient s		Standar d-ized Coeffi- cients
	B	Std. Error	
1 (Constant)	-2,691	1,013	
Sentralisasi Wewenang	,871	,379	,596
Produktivitas Kerja	,702	,355	,384
Manajemen	-,157	,307	-,113

Dan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,691 + 0,871x_1 + 0,702x_2 - 0,157x_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar -2,691 menunjukkan nilai murni variabel dependen tanpa dipengaruhi variabel independen. Hal ini menjelaskan bahwa sentralisasi wewenang, produktivitas kerja dan manajemen yang dilakukan pemimpin berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan. Sehingga ketika sentralisasi wewenang, produktivitas kerja dan manajemen tidak diperhatikan, maka perilaku inovatif karyawan akan menurun.

Tabel 6. Uji T

Variabel Independen	T	Sig.
Sentralisasi Wewenang (x_1)	2,295	,036
Produktivitas Kerja (x_2)	1,979	,065
Manajemen (x_3)	-,513	,615

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel sentralisasi wewenang yang mempengaruhi perilaku inovatif karena nilai t test lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,11991 atau nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05. Sedangkan produktivitas kerja dan manajemen tidak mempengaruhi perilaku inovatif karena nilai t test lebih kecil dari nilai t tabel atau nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

Tabel 7. Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.
11,399	3,63	0,000

Variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri dari sentralisasi wewenang, produktivitas kerja, dan manajemen mempunyai pengaruh simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat yaitu perilaku inovatif karyawan, karena F hitung lebih besar dari F tabel, atau nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan F hitung lebih besar dari F tabel.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

R Square	Keterangan
,681	Variabel independen dapat menjelaskan y sebesar 68,1%

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,681 yang berarti 68,1% dari variansi dalam perilaku inovatif dapat dijelaskan oleh sentralisasi wewenang, produktivitas kerja, dan manajemen. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Karakteristik responden menunjukkan bahwa karyawan UMKM Batik Tulis Ghatot merupakan laki-laki dan perempuan berusia 20-29 tahun, dengan tingkat pendidikan mayoritas adalah SMP. Karyawan perempuan lebih banyak dipekerjakan karena bertugas di bagian pola, sedangkan karyawan laki-laki terbagi pada bagian pewarnaan dan penghilangan lilin. Dari uji F yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel sentralisasi wewenang (x_1), produktivitas kerja (x_2) dan manajemen (x_3) sehingga variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Namun dari hasil uji t, diketahui bahwa hanya variabel sentralisasi wewenang yang mempengaruhi variabel dependen/perilaku inovatif.

Pengaruh Variabel Sentralisasi Wewenang (x_1) Terhadap Perilaku Inovatif (y)

Berdasarkan uji t yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel sentralisasi wewenang berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Hal ini juga didukung dari hasil analisis regresi linier berganda yaitu sentralisasi wewenang dengan nilai beta 0,871 menunjukkan bahwa jika sentralisasi wewenang naik sebesar satu poin maka perilaku inovatif karyawan akan ikut naik sebesar 0,871 poin. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Tumbol dkk (2014) dimana gaya kepemimpinan otokratis tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil tanggapan responden, semua masalah yang ada dalam perusahaan dapat ditangani dengan cepat karena pemimpin segera mencari penyelesaian sendiri tanpa meminta saran/pendapat dari karyawannya. Pemimpin bersedia mendengarkan keluhan dari karyawan namun kurang terbuka terhadap saran atau inovasi baru. Setiap inovasi serta perubahan yang karyawan buat bagi perusahaan harus benar-benar dipilah oleh pemimpin.

Pengaruh Variabel Produktivitas Kerja (x_2) Terhadap Perilaku Inovatif (y)

Hasil perhitungan t test dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif meskipun hasil ini berbeda dengan perhitungan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Tumbol dkk (2014) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan otokratis juga tidak mempengaruhi prestasi kerja. Pada penelitian Tumbol dkk (2014), kepemimpinan otokratis tersebut terdiri dari produktivitas kerja, sentralisasi wewenang dan manajemen.

Berdasarkan hasil tanggapan responden, pemimpin selalu memperhatikan hasil kerja atau monitoring terhadap semua karyawannya. Karyawan harus mampu mencapai target yang ditetapkan namun tidak ada kewajiban untuk menghasilkan inovasi dalam bekerja. Pemimpin juga kurang memberikan motivasi kepada karyawan termasuk adanya *reward* dan *punishment*. Apabila terjadi kesalahan atau tidak kesesuaian dalam pekerjaan, hukuman yang didapat karyawan hanya teguran dari pemilik.

Pengaruh Variabel Manajemen (x_3) Terhadap Perilaku Inovatif (y)

Berdasarkan uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Noor dan Dzulkifli (dalam Aditya dan Ardana, 2016) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Sedangkan dari hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan nilai beta sebesar -0,157 sehingga jika kualitas manajemen

oleh pemimpin mengalami peningkatan satu poin maka produktivitas karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,157.

Menurut tanggapan responden, hal berbeda terjadi pada UMKM ini. Jika dalam perusahaan dengan kepemimpinan otokratis terkesan kaku, pimpinan dalam UMKM Batik Tulis Ghatot mampu bersikap profesional dan menciptakan situasi yang kondusif/kekeluargaan dalam pekerjaan, meskipun komunikasi dalam pekerjaan termasuk kategori satu arah sehingga karyawan hanya menjalankan tugas yang diberikan saja. Pemimpin juga bersikap disiplin serta mampu menciptakan inovasi bagi perusahaannya. Pimpinan UMKM Batik Tulis Ghatot juga bukan hanya berorientasi pada hasil/pekerjaan, namun mereka juga berorientasi pada orang, yaitu selalu memperhatikan karyawannya.

SIMPULAN

Setelah dilakukan pengujian instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t dan koefisien determinasi (R^2), didapatkan hasil bahwa faktor dari kepemimpinan otokratis yang mempengaruhi perilaku inovatif pada karyawan UMKM Batik Tulis Ghatot adalah sebagai berikut: (1) Variabel sentralisasi wewenang yang bercirikan: pemberian saran oleh karyawan, kecepatan pengambilan keputusan dan wewenang pemimpin terbukti memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan pada UMKM Batik Tulis Ghatot Tuban. (2) Variabel produktivitas kerja yang bercirikan: orientasi pemimpin, pengawasan sikap dan kerja karyawan, pemberian kejelasan tujuan perusahaan serta pemberian imbalan prestasi terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan pada UMKM Batik Tulis Ghatot Tuban. (3) Variabel manajemen yang bercirikan: komunikasi, pengaruh kepada karyawan, hubungan atasan dan bawahan terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan pada UMKM Batik Tulis Ghatot Tuban.

Saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah sebaiknya pemilik UMKM lebih terbuka atas ide-ide atau inovasi yang dibuat karyawan meskipun dalam pengambilan keputusan sepenuhnya ada di tangan pemimpin, namun masukan atau inovasi dari karyawan tersebut dapat dipertimbangkan agar perusahaan dapat berinovasi dan mampu bersaing di pasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D. N. R & Ardana, K. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif*. Bali: Universitas Udayana.
- Anwar, S. 2015. *Management of Student Development*. Riau: Indragiri TM.
- Chen, F. 2013. *Be Creative! 100 Pengertian Untuk Mengembangkan Kreativitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Cheung, Millissa F.Y., Wong, Chi-Sum. 2011. *Transformational Leadership, Leader Support, And Employee Creativity, Leadership & Amp. Organization Development Journal*, Vol. 32 ISS 7.
- De Jong, J.P. J & Den Hartog, D. N. 2008. *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation*. Netherlands: Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs.
- Etikariena, A. & Muluk, H. 2014. *Hubungan antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif Karyawan*. Depok: Universitas Indonesia.
- Griffin, R W. 2006. *Bisnis, Edisi Kedelapan, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Masambe, F; Soegoto, A.S; Sumarauw, J. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Nawawi, H. dan Martini, M. 2004. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press.

- Scott, S.G dan Bruce R.A. 1994. *Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace*. Academy of Management Journal.
- Soekarso, I.P. 2015. *Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Tumbol, C.L, Tewal, B & Sepang J.L. 2014. *Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada KPP Pratama Manado*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Grafindo.
- Yuan, F. & Richard W.W. 2010. *Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations*. Academy of Management Journal.