

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan yang ditarik dari hasil penelitian disajikan pada bab ini. Selanjutnya, implikasi manajerial terkait hasil penelitian, keterbatasan penelitian serta saran juga akan disampaikan.

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan terhadap 125 responden untuk mengenal dampak perilaku proaktif terhadap integritas kerja yang bersifat baru atau inovatif dengan keterikatan kerja dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh diri sendiri yang bersifat kreatif sebagai faktor pemediasi pada pengarjin gerabah di Kasongan, Bantul dalam mengembangkan ide pada pembuatan gerabah. Adapun 125 responden tersebut terdiri dari 58.4% responden wanita dan 41.6% responden pria dengan rentang usia < 20 tahun sebesar 1.6%, 20 tahun - < 30 tahun sebesar 9.6%, 30 tahun - < 40 tahun sebesar 16.0%, 40 tahun - < 50 tahun sebesar 29.6%, dan ≥ 50 sebesar 43.2 % dengan pendidikan terakhir SD/Sederajat sebesar 48.0%, SMP/Sederajat sebesar 26.4%, SMA/SMK/Sederajat sebesar 25.6%, serta masa kerja 1 tahun - < 5 tahun sebesar 15.2%, 5 tahun - < 10 tahun sebesar 12.0%, 10 tahun - < 15 tahun sebesar 15.2%, dan ≥ 15 tahun sebesar 57.6%. Individu yang diminta tanggapan dari pertanyaan yang telah terstruktur pada penelitian ini berpatutan dengan parameter yang telah ditetapkan yaitu 100% responden

membuat produk gerabah dan menikmati pekerjaannya. Bersumber dari analisis yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan:

1. Hipotesis pertama terbukti dimana kepribadian proaktif secara positif dan signifikan mempengaruhi perilaku kerja inovatif.
2. Hipotesis kedua terbukti dimana kepribadian proaktif secara positif dan signifikan mempengaruhi keterikatan kerja.
3. Hipotesis ketiga terbukti dimana kepribadian proaktif secara positif dan signifikan mempengaruhi efikasi diri kreatif.
4. Hipotesis keempat terbukti dimana keterikatan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi perilaku kerja inovatif.
5. Hipotesis kelima terbukti dimana efikasi diri kreatif secara positif dan signifikan mempengaruhi perilaku kerja inovatif.
6. Hipotesis keenam terbukti dimana keterikatan kerja dapat memediasi pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif secara parsial.
7. Hipotesis ketujuh terbukti dimana efikasi diri kreatif dapat memediasi pengaruh proaktif terhadap perilaku kerja inovatif secara parsial.

B. Implikasi Manajerial

Perilaku kerja inovatif merupakan hal penting yang bagi pengrajin untuk menambah minat konsumen pada produk UMKM, pada hal ini adalah gerabah. Hal tersebut sangat penting bagi para pemilik usaha gerabah untuk memajukan usahanya sehingga dapat terus bertahan. Oleh karena itu, para pemilik usaha kerajinan gerabah harus melakukan usaha untuk mempertahankan dan atau

meningkatkan perilaku kerja inovatif pada setiap pengrajin. Saran yang dapat diberikan bersumber pada penelitian yang dilaksanakan kepada para pemilik usaha kerajinan gerabah di Kasongan adalah agar dapat memberikan perhatian utama pada item “Saya dapat memecahkan masalah dengan ide-ide asli saya”. Item tersebut mendapatkan skor terendah pada penelitian ini, sehingga dapat diartikan bahwa para pengrajin masih memerlukan pendampingan dari para pemilik usaha dalam memecahkan sebuah masalah. Para pemilik usaha diharapkan dapat memberikan perhatian lebih pada para pengrajin ketika menghadapi sebuah masalah. Mempertimbangkan ide para pengrajin dalam pemecahan suatu masalah dapat menjadi salah satu usaha agar para pengrajin merasa mampu dan percaya diri pada buah-buah pikiran yang mereka miliki pada suatu permasalahan yang dihadapi.

Para pemilik usaha disarankan untuk dapat meningkatkan sikap proaktif pada setiap pengrajin untuk menciptakan sebuah inovasi. Item “Saya senang untuk menjadi pencetus ide dan menentang ide orang lain” mendapatkan skor terendah dari seluruh responden pada penelitian ini. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa mayoritas responden memiliki kepercayaan diri yang rendah dalam mencetuskan idenya dan juga tidak memiliki cukup keberanian untuk menentang ide orang lain. Pada kasus ini, pemilik usaha perlu memberikan kesempatan pada para pengrajin untuk menyampaikan ide-idenya dengan mengadakan forum bulanan atau melakukan *briefing* mingguan. Adanya kesempatan yang diberikan pada para pengrajin tersebut diharapkan dapat mendorong keberanian para pengrajin dalam menyampaikan ide ataupun menentang ide orang lain yang dirasa kurang membangun.

Selanjutnya, para pemilik usaha kerajinan gerabah diharapkan dapat mempertahankan keterikatan kerja para pengrajin. Keseluruhan item mendapat penilaian sangat tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mempunyai keterikatan yang tinggi pada pekerjaannya. Walau demikian, item “Waktu berlalu sangat cepat saat saya sedang bekerja” mendapat poin terendah pada penelitian yang telah dilaksanakan. Hal tersebut tinggi kemungkinan disebabkan oleh adanya rasa jenuh para pengrajin pada pekerjaannya yang bersifat monoton. Para pemilik usaha perlu mengadakan kegiatan yang bersifat menghibur seperti *outbound*, *family gathering*, dan kegiatan lain semacamnya yang dapat dilakukan pada waktu tertentu untuk mengurangi rasa jenuh para pengrajin.

Kemudian, item “Atasan langsung saya membuat saya semakin yakin akan kemampuan kreatifitas saya” perlu mendapatkan perhatian lebih dari para pemilik usaha karena item tersebut memiliki penilaian terendah pada penelitian ini. Hal tersebut dapat diartikan bahwa para pengrajin kurang mendapatkan dorongan dari para pemilik usaha untuk membuat mereka merasa yakin pada kemampuan kreatifitasnya. Oleh karena itu, para pemilik usaha disarankan untuk dapat memberikan dukungan penuh atas setiap karya yang diciptakan dengan memberikan kepercayaan pada para pengrajin, memberikan pengarahan, serta rasa aman dan nyaman, sehingga para pengrajin dapat berkarya dan berinovasi dengan baik.

Pemilik usaha kerajinan gerabah di Kasongan secara umum perlu meningkatkan perhatiannya pada setiap pengrajin. Dukungan pemilik usaha pada setiap pengrajin memegang peran utama dalam memajukan usahanya. Mengingat

kerajinan gerabah sangat memerlukan inovasi untuk terus berkembang dan tetap bertahan, keterikatan dan kreatifitas dari para pengrajin dalam bekerja merupakan faktor penting. Hal itu dapat dikarenakan seseorang perlu mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja untuk dapat menikmati pekerjaannya dan menghasilkan ide-ide yang mendukung pekerjaannya. Selain itu, ide-ide yang menarik dan bersifat membangun memerlukan sikap kreatif dari para pengrajin untuk menghasilkan sebuah karya yang indah.

C. Keterbatasan Penelitian

Terdapat keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini. Pertama, sampel dalam penelitian ini terbatas pada pengrajin gerabah. Kedua, pengrajin yang dijadikan sampel pada penelitian ini hanya terbatas pada pengrajin gerabah di Kasongan, Bantul saja. Ketiga, penelitian ini memakai instrumen berupa kuesioner yang bersifat *self-assesment*, sehingga selanjutnya terdapat kemungkinan bias pada hasil penelitian karena data dan hasil penelitian menunjukkan penilaian dari persepsi masing-masing individu. Terakhir, data dalam penelitian ini terbatas dari satu sumber saja yang berupa kuesioner, sehingga memungkinkan terdapat kemungkinan-kemungkinan lain terkait penelitian ini yang belum tercakup dalam penelitian ini.

D. Saran

Berikut adalah saran-saran yang bisa dilakukan dalam penelitian selanjutnya berdasarkan keterbatasan pada penelitian ini:

1. Penelitian berikutnya dapat melakukan penelitian pada bidang usaha lain, seperti kerajinan batik, kerajinan kulit, usaha kuliner, dan *coffee shop*. Hal ini dikarenakan bidang usaha tersebut di atas juga memerlukan inovasi untuk memajukan usahanya. Sikap proaktif, keterikatan kerja dan efikasi diri kreatif masing-masing individu mungkin berbeda pada bidang usaha yang berbeda pula. Dengan demikian penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang berbeda dikarenakan adanya perbedaan keadaan.
2. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan terhadap pengrajin gerabah di daerah lain karena terdapat beberapa pengrajin gerabah di Indonesia.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan bentuk instrumen dan teknik pengambilan data yang berbeda, misalkan dengan melakukan wawancara yang diharapkan dapat meminimalisir terjadinya bias pada data dan hasil penelitian yang didapatkan.
4. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penambahan sumber data maupun penambahan instrumen lain yang bertujuan untuk membantu melengkapi data yang diperoleh.
5. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif, sebagai contoh keterlibatan kerja dan kepemimpinan transformasional. Tanuwijaya *et al.* (2022) menyebutkan bahwa keterlibatan kerja memediasi pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif dan kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X., 2002. Trust as a Mediator of the Relationship Between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(3), 267-285.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W., 2008. Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work and Stress*. 22(3), 187–200.
- Bakker, A. B. and Demerouti, E., 2008. Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, Vol. 13 No. 3, KP. 209-223.
- Bakker, A. B., Leiter, M. P., 2010. Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. New York: Psychology Press.
- Bandura, A., 1997. Self-Efficacy: The Exercise of Control. New York: Freeman.
- Baron, R. M. And Kenny. D. A., 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 5, No.6, 1173-1182
- Bateman, T. S. and Crant, J. M., 1993. The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 14. 103-118.
- Choi, S. B., Tran, T. B. H., Kang, S., 2016. Inclusive Leadership and Employee Well-Being: The Mediating Role of Person-Job Fit.
- Choi, M., Suh, C., Choi, S. P., Lee, C. K., Son, B. C., 2020. Validation of the Work Engagement Scale-3, used in the 5th Korean Working Condition Survey. *Annals of Occupational and Environment Medicine*.
- Crant, M. J., 1996. The Proactive Personality Scale as a Predictor of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Small Business Management*, 34(3), 42- 49.
- Crant, J. M., 2000. Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Darvishmotevali, M., 2019. Decentralization and Innovative Behavior: The Moderating Role of Supervisor Support. *International Journal of Organizational Leadership*, 8, 31-45.

- De Bruin, G. P., & Henn, C. M., 2013. Dimensionality of the 9-Item Utrecht Work Engagement Scala (UKKS-9). *Psychological Reports: Human Resources & Marketing* 2013, 112, 3, 788-799
- Desiyanto, R., Hamirul., 2020. Covid-19 Merubah Wajah Indonesia, Literasi dan Inklusi Keuangan UMKM Selama Pandemi. Malang: CV. Pustaka Learning Center.
- Frese, M., & Fay, D., 2001. Personalinitiative: An Active Performance Concept for Work in The TTKnty-First Century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133–187.
- Fuller, B., & Marler, L. E., 2009. Change Driver by Nature: A Meta –Analytic Review of The Proactive Personality Literature. *Journal of Vocational Behavior*, 329-345.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R., 1992. Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability. *Academy of Management Review*, 17(2), 183-211.
- Greenberg, J. and Baron R. A., 2003. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. 8th edition. Prentice Hall International: New Jersey.
- 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.
- Gulzar, S., Mehraj, A., 2018. Work Engagement and Innovative Work Behavior: Evidence form Banking Sector of J&K. *Internal Journal of Research in Social Sciences*, Vol.8 Issue 8.
- Hadi N. U., Abdullah N., Sentosa I., (2016). Making sense of mediating analysis: a marketing perspective, *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol. 5, no. 2, KP.62-76, April 2016
- Hair, J., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M., 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): Edition 2*. California: SAGE.
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X., 2011. Predictors of Individual -Level Innovation at Work: A Meta -Analysis. *Journal of Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, Vol. 5 No. 1.
- Han, J. K., Kim, N., & Srivastava, R. K., 1998. Market Orientation and Organizational Performance: Is Innovation a Missing Link? *Journal of Marketing*, 62.

- Helmy, I., & Pratama, M. P., 2018. Pengaruh Proactive Personality dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Creative Self-Efficacy. *Probisnis*, 11(2), 14 -21.
- 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 Behaviour*, 45, 258–272.
- <https://jogja.antaranews.com/berita/305809/perajin-gerabah-kasongan-terus-berinovasi-hadapi-persaingan>
- <https://www.jogjaprovo.go.id/berita/detail/perajin-seni-kriya-dituntut-untuk-selalu-melakukan-inovasi>
- Isnaeni, I., 2019. Pengaruh EmpoKKing Leadership, Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Creative Self Efficacy (Studi Pada Industri Kreatif Di Kabupaten Kebumen) (Doctoral Dissertation, Stie Putra Bangsa).
- Janssen, O., 2000. Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Jawahar, I. M., & Liu, Y., 2016. Proactive personality and citizenship performance. *Career Development International*, 21(4), 378– 401.
- Jiang, W., & Gu, Q., 2015. A moderated mediation examination of proactive personality on employee creativity. *Journal of Organizational Change Management*, 28(3), 393–410.
- Jong, D., & Hartog, D., 2003. Leadership as a Determinant Of Innovative Behavior. A Conceptual Framework.
- Jong, D., & Hartog, D., 2008. Innovative work behavior: Measurement and validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1-27.
- Jong, D., & Hartog, D., 2010. Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management*, Volume 19, 23-36.
- Kinicki, A. Kreitner, R., 2003. *Organizational Behavior Key Concepts, Skills & Best Practices*. Boston: McGraw-Hill.
- Kong, Y. and Li, M., 2018. Proactive Personality and Innovantive Behavior: The Mediating Roles of Job-Related Affect and Work Engagement. *Social Behavior and Personality*, 46(3), 431-446
- Kristiana, I. P., Fajrianti, Purwono, U., 2018. Analisis Rasch dalam UTRECH Work Engagement Scale-9 (UKKS-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi* Vol.17 No.2.

- Kumaidi, K., & Manfaat, B., 2014. Pengantar Metode Statistika: Teori dan Terapannya dalam Penelitian Bidang Pendidikan dan Psikologi. Cirebon: Eduvision Publishing.
- Kussoy, E. B., Kurniawati, M., Tanuwijaya, J., 2022. Impact of Proactive Personality on Innovative Work Behavior and Task Performance: The Role of Work Engagement and Transformational Leadership in the Energy Industry Sector. *Budapest International Research and Critics Intitute-Journal (BIRCI Journal), Humanities and Social Sciences*.
- Larsen, P., Lewis, A., 2007. How Award Winning SMEs The Barriers to Innovation. *Journal of Creativity and Innovation Management*, 141-151.
- Lee, H.-H., & Yang, T.-T., 2015. Employee Goal Orientation, Work Unit Goal Orientation and Employee Creativity. *Creativity and Innovation Management*, 24, 659–674.
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B., 2010. Work Engagement : A Handbook of Essential Theory and Research. United State of America: Psychology Press.
- Li, M., Liu, Y., and Wang, Z., 2016. Proactive Personality and Innovative Work Behavior: The Mediating Effects of Affective States and Creative Self-Efficacy in Teachers. *Current Psychology*
- Luthans, Fred., 2006. Perilaku Organisasi (terjemahan). Edisi Ke Sepuluh, Yogyakarta: ANDI
- Martim de Conto, S., Junior, J. A. V. A., & Vaccaro, G. L. R., 2016. Innovation as Competitive Advantage Issue: A Cooperative Study on An Organic Juice and Wine Producer. *Gest. Prod*, Vol. 3, No. 2, 397-407.
- Messmann, G., & Mulder, R. H., 2020. A Short Measure of Innovative Work Behaviour as a Dynamic, Context-Bound Construct. *International Journal of ManpoKKr*.
- Michael, L. A. H., Hou, S. T., & Fan, H. L., 2011. Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: Optimism as a moderator. *The Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258-272.
- Mittal, S., & Dhar, R. L., 2015. Transformational Leadership and Employee Creativity: Mediating Role of Creative Self-Efficacy and Moderating Role of Knowledge Sharing. *Management Decision*, 53(5), 894-910.
- Mustofa, A., Purnomo, R., Darmawati, D., and Helmy, I., 2020. The Effect of Proactive Personality with Creative Self-Efficacy as Mediator (Study on SMEs WOVEN PANDANUS KEBUMEN). *International Sustainable Competitiveness Advantage*.

- Nijenhuis, K., 2015. Impact Factors For Innovative Work Behavior in The Public Sector, 1-126
- Oktaria, A., Sari, A. P., dan Praningrum., 2021. Creative Self-Efficacy Memediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru”. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 5, (1), 13-26
- Pamungkas, A. P., Hidayatulloh, A., 2019. Faktor Penentu Perkembangan UMKM Gerabah Kasongan Bantul Yogyakarta. *INOVASI*, 15 (1), 65-71
- Pons, F. J., Ramos, J., & Ramos, A., 2016. Antecedent Variables of Innovation Behaviors in Organizations: Differences Between Men and Women. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 66(3), 117-126.
- Presbitero, A., 2015. Proactivity in career development of employees. *Career Development International*, 20(5), 525–538.
- Purwanti, E., 2012. Pengaruh Karakteristik Wirausaha, Modal Usaha, Strategi Pemasaran Terhadap Perkembangan UMKM di Desa Dayakan dan Kalilondo Salatiga. Among Makarti, Hal. 12-28
- Rizkiani, B. E., & Sawitri, D. R., 2015. Kepribadian Proaktif dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Empati*, Vol. 4 No. 4, 38-43.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A., 2013. *Organizational Behavior* (13th Ed). Pearson Education, Inc.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S., 2004. The Drivers of Employment Engagement. Brighton. *Institute for Employment Studies, UK: Report*, 408
- Sarwono, J., 2011. Mengenal Path Analysis: Sejarah, Pengertian dan Aplikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 11, No. 2, 285-296.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B., 2004. Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M., 2006. The Measurement of Work Engagement With a Short questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B., Salanova, M., 2010. The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- 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.

- Sekaran, U., & Bougie, R., 2016. *Research Method for Business*. Wiley.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L., 1999. Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84 No. 3, 416-427.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M., 2001. What Do Proactive People Do? A Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845-874.
- Sugiyono., 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono., 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana., 2014. *Kewirausahaan: Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Bandung: Alfabeta
- Tierney, P. and Farmer, S. M., 2002. Creative Self-Efficacy: Its Potential Antecedents and Relationship to Creative Performance. *The Academy Management Journal*. Vol. 45, No. 6, KP. 1137-1148.
- Tierney, P. and Farmer, S. M., 2011. Creative Self-Efficacy Development and Creative Performance Over Time. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 96(2), 277.
- Tims. M., Bakker, A. B., & Derks, D., 2012. Development and Validation of the Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186.
- Trifiletti, E., Capozza, D., Pasin, A., Falvo, R., 2009. A Validation of the Proactive Personality Scale. University of Padova.
- Van de Ven, A. H., 1986. Central Problems in the Management of Innovation. *Management Science*, 32(5), 590-607.
- Wang, Z., Zhang, J., Thomas, C. L., Yu, J., & Spitzmueller, C., 2017. Explaining benefits of employee proactive personality: The role of engagement, team proactivity composition and perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 90–103.