

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI PEMERINTAH DAERAH DI PROVINSI BENGKULU

Reano¹⁾ Praningrum²⁾ Paulus Sulluk Kananlua³⁾

Magister Manajemen, Universitas Bengkulu
Corresponding Author : praningrum@unib.ac.id

Abstract:

This study aims to analyze the effect of job involvement (X1) and organizational support (X2) on innovative work behavior (Y) mediated by job satisfaction (M). The population in this study were Local Government Employees in Bengkulu Province. Sampling used random sampling, for 240 respondents who were taken through a google form questionnaire using the structural equation modeling (SEM)-partial least squares (PLS) data analysis method. The results showed that work involvement had a positive and significant effect on innovative work behavior. Organizational support also has a positive and significant effect on innovative work behavior and job satisfaction has a positive and significant effect on innovative work behavior. Mediation of job satisfaction can strengthen the effect of job involvement on innovative behavior with a positive and significant. Mediation of job satisfaction can also strengthen the effect of organizational support on innovative behavior with a positive and significant..

Keywords: *innovative work behavior, job involvement, job satisfaction and organizational support*

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif, 2) untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif, 3) untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kerja inovatif, 4) untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja, 5) untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja, 6) untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif dimediasi oleh kepuasan kerja dan 7) untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dimediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, Penelitian kuantitatif umumnya ditujukan untuk membuat generalisasi dari hasil analisis dan penelitiannya dapat di replikasi, Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Pemerintah Daerah di Propinsi Bengkulu, pengambilan *sample* menggunakan *accidental sampling*.. Jumlah data sebanyak 240 responden yang diambil melalui kuisisioner *google form* dengan menggunakan metode analisis data *partial least square* (PLS).

Berdasarkan uji statistik, hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan dan bernilai positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini bermakna jika keterlibatan kerja yang dirasakan pegawai meningkat maka perilaku kerja inovatif juga semakin meningkat. Variabel dukungan organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, hal ini bermakna bahwa jika dukungan organisasi meningkat maka perilaku kerja inovatif juga semakin meningkat. Begitu juga dengan kepuasan kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, hal ini bermakna bahwa jika kepuasan kerja meningkat maka perilaku kerja inovatif juga semakin meningkat. Variabel kepuasan kerja memiliki peran memediasi penuh pada pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif, hal ini berarti pula jika keterlibatan kerja meningkat,

dukungan organisasi meningkat yang diikuti pula oleh kepuasan kerja yang meningkat maka perilaku kerja inovatif juga akan semakin meningkat.

Kata Kunci : Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif

PENDAHULUAN

Suatu organisasi publik maupun organisasi swasta didirikan memiliki tujuan untuk mencapai semua visi dan misi yang ditetapkan, Segala upaya ditempuh agar segala yang telah direncanakan dapat tercapai. Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu sebagai salah satu organisasi publik terus melakukan perbaikan disegala bidang, yaitu dengan melakukan inovasi untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat maupun kepada internal organisasi. Inovasi terus dilakukan demi meningkatkan kualitas pelayanan agar tercapai kepuasan bagi masyarakat.

De-Jong (2007) menjelaskan banyak faktor dari perilaku kerja inovatif pada karyawan, antara lain pada tingkat individu, meliputi kepribadian, kemampuan kognitif, kepuasan kerja dan fitur pekerjaan, pada tingkat kelompok, faktor perilaku kerja inovatif, seperti kepemimpinan, keterlibatan kerja dan fitur kelompok kerja, pada tingkat organisasi seperti karakteristik dan dukungan organisasi. Faktor lainnya adalah faktor lingkungan, di mana yang dimaksud dalam faktor ini adalah bagaimana situasi dan kondisi lingkungan organisasi mempengaruhi inovasi individu (Wu & Wu, 2018).

Perilaku kerja inovatif sangat penting bagi efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, terutama pada lingkungan organisasi yang berubah dengan cepat, di mana karyawan memikirkan dan menerapkan ide-ide yang inovatif dalam merespon perubahan lingkungan kerja (Pieterse *et al.* 2010). Pegawai yang inovatif mungkin memiliki ide, bagaimana ia dapat termotivasi dalam situasi kerja yang realistis. Untuk merealisasikan idenya, pegawai membutuhkan dukungan (Slatten & Mehmetoglu, 2011). Keterlibatan kerja dan dukungan organisasi dalam proses ini sangatlah penting Messmann *et al.* 2010). Temuan pada penelitian Messmann *et al.* (2010) serta Slatten dan Mehmetoglu (2011) menemukan bahwa keterlibatan kerja dan dukungan organisasi sangat berkaitan erat dengan perilaku

kerja inovatif.

Salah satu variabel yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja di antara tingkat organisasi telah muncul sebagai pendorong yang tak terbantahkan bagi kemampuan organisasi untuk berinovasi (Park *et al.* 2014). Secara khusus, keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja yang inovatif dan merupakan keadaan psikologis yang positif terkait dengan perilaku kerja inovatif

Menurut Kazmi *et al.* (2008) bahwa setiap individu memiliki pandangan dan karakteristik yang berbeda sehingga secara tidak langsung berbeda pula tingkat keterlibatan kerja seseorang, seperti yang dijelaskan dalam sebuah penelitian bahwa pekerjaan yang tidak stabil memiliki pengaruh negatif pada keterlibatan kerja namun memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Ouyang, 2009). Dengan demikian semakin tidak stabil pekerjaan karyawan maka akan semakin tinggi kemungkinan karyawan untuk tidak terlibat dengan pekerjaannya. Pekerjaan yang tidak stabil mempengaruhi keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya, hal itu juga menunjukkan bahwa semakin tidak stabil pekerjaan seseorang maka semakin rendah pula perilaku kerja inovatifnya. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja mempengaruhi perilaku kerja inovatif, namun masih terdapat perbedaan hasil dari beberapa penelitian, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mendapatkan kesimpulan yang lebih kuat.

Selain keterlibatan kerja, dukungan organisasi juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam menumbuhkan perilaku inovatif. Semakin tinggi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja (Mansoor, 2011). Dukungan organisasi menjadi penting untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif dan meningkatkan kepuasan kerja. beberapa peneliti memaparkan kesimpulan yang berbeda dalam penelitiannya, sehingga ini menjadi ruang untuk dilakukan kajian atau penelitian ulang untuk mendapatkan kesimpulan yang lebih menyakinkan lagi.

Faktor lain yang juga mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang

menyenangkan yang dihasilkan dari rasa pencapaian di tempat kerja (Kim & Park, 2017). Penelitian Bysted (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel yang mempengaruhi pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif. Karyawan yang menunjukkan lebih banyak keterlibatan kerja juga menunjukkan peningkatan kepuasan kerja yang lebih tinggi, dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan inovasi dalam organisasinya.

Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki komponen emosional dan perilaku (Abuhashesh *et al.* 2019). Dari sudut pandang organisasi, sangat penting untuk mengidentifikasi komponen-komponen yang menghasilkan kepuasan atau ketidakpuasan kerja dan akibatnya, mengungkap sumber-sumber perasaan negatif sehingga dapat diminimalkan (Alegre & Chiva, 2008).

Dalam penelitian Arshadi dan Hayavi (2011) dukungan organisasi dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif di mana kepuasan kerja menjadi mediasi antara kedua variable tersebut. ketika organisasi memberi dukungan terhadap karyawan, maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi dan tekad untuk memiliki peran ekstra di luar pekerjaannya, namun menurut Wijayanti (2014) kepuasan kerja tidak memberikan efek terhadap inovatif perilaku karyawan, jika kebebasan yang diberikan seorang pemimpin masih dianggap kurang.

Fenomena yang terjadi perilaku kerja inovatif Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya di Provinsi Bengkulu, berdasarkan wawancara awal terhadap beberapa ASN di Provinsi Bengkulu, seperti Bapak IT, seorang Pejabat di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu menyatakan bahwa “banyak pegawai dirasa kurang inovatif dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan yang dibebankan karena tidak sesuai dengan keahlian yang dimilikinya dan kurang puas terhadap fasilitas sarana prasarana yang disediakan oleh organisasi yang kurang memadai sehingga menghambat pekerjaannya serta alasan ketidakpuasan terhadap tingkat kesejahteraan yang diterima pegawai”.

Adanya *gap research* pada penelitian sebelumnya serta fenomena yang

terjadi sebagaimana telah disampaikan, maka peneliti menetapkan judul dalam penelitian ini adalah “ Pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Pemerintah Daerah di Provinsi Bengkulu”.

KAJIAN PUSTAKA

Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif adalah perilaku individu untuk menampilkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide baru di dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi kerjanya (Yuan & Woodman, 2010). Selanjutnya Janssen (2000) menjelaskan perilaku kerja inovatif sebagai penciptaan yang disengaja, pengenalan dan penerapan ide-ide baru dalam peran pekerjaan, kelompok atau organisasi, dalam rangka memperoleh manfaat kinerja peran, kelompok atau organisasi. Inovasi didefinisikan sebagai implementasi dan adopsi pemikiran baru oleh individu dalam organisasi (Ancok, 2012).

Lebih jauh menurut De-Jong (2007) perilaku kerja inovatif adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan intensional terhadap ide, proses, produk, dan prosedur yang baru, termasuk menuju implementasinya.

Dalam penelitian ini, definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perilaku kerja inovatif yang dikemukakan oleh De-Jong (2007). Perilaku kerja inovatif menekankan pada usaha yang dilakukan dengan sengaja untuk dapat memberikan hasil baru yang menguntungkan. Hal tersebut membutuhkan inisiasi dan implementasi dari ide-ide kreatif.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang (Cohen, 2013). Muchinsky (2003) berpendapat bahwa keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran dirinya secara

total.

Robbins dan Judge (2013), karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berhubungan dengan performansi kerja (Russo *et al* 2013), Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat menurunkan jumlah ketidakhadiran karyawan.

Keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja yang inovatif dan merupakan keadaan psikologis yang positif terkait dengan perilaku kerja inovatif (Kim & Park, 2017). Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan perasaan solidaritas yang tinggi terhadap organisasi dan mempunyai motivasi kerja internal yang tinggi. Individu akan memiliki keterlibatan kerja yang rendah jika ia memiliki motivasi kerja yang rendah dan merasa menyesal dengan pekerjaannya.

Berdasarkan pemaparan dari beberapa pendapat tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena bagi mereka pekerjaan adalah suatu hal yang sangat penting. Sehingga mereka akan berdedikasi, memberikan kemampuan terbaiknya dalam pekerjaannya.

Dukungan Organisasi

Teori dukungan organisasi mengasumsikan bahwa perlakuan karyawan terhadap organisasi didasarkan pada norma timbal balik, di mana karyawan akan merasa berkewajiban untuk membantu organisasi mencapai tujuannya karena organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger; Huntington; Hutchison & Sowa, 1986).

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) dukungan organisasi adalah keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Ketika karyawan merasa dihargai oleh organisasi maka karyawan akan memberikan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,

yang akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Dalam pendapat yang di kemukakan Ghani (2009) dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan bahwa dukungan organisasi adalah tingkat di mana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Karyawan akan merasakan dukungan dari perusahaan atau organisasinya saat imbalan yang diberikan terlihat adil, mereka memiliki suara dalam keputusan, dan saat mereka melihat atasannya bersikap sportif.

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai persepsi dukungan organisasi diatas, dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah tingkat keyakinan yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan hidup mereka dan kontribusi mereka.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, di mana individu dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Bysted (2013) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel yang mempengaruhi pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif. Kemudian Arshadi dan Hayavi (2011) dukungan organisasi dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif di mana kepuasan kerja menjadi mediasi antara kedua variable tersebut

Menurut David dan Newstrom (1985) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti; upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi

perusahaan, mutu pengawasan. Perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain; umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi, biasanya akan membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang diterima dari hasil pekerjaan yang dilakukan, oleh karena tingkat kepuasan pada setiap individu berbeda-beda.

Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Variabel mediasi atau variabel antara atau variabel intervening adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (*mediating*) dari hubungan variabel dependen ke variabel independen. Sifatnya adalah sebagai penghubung (jembatan) antara variabel dependen ke variabel independen (bisa bersifat *partial* atau *complete mediation*). Dalam hal ini alasan penulis memilih kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif karena sesuai teori faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdapat keterlibatan kerja dan dukungan organisasi.

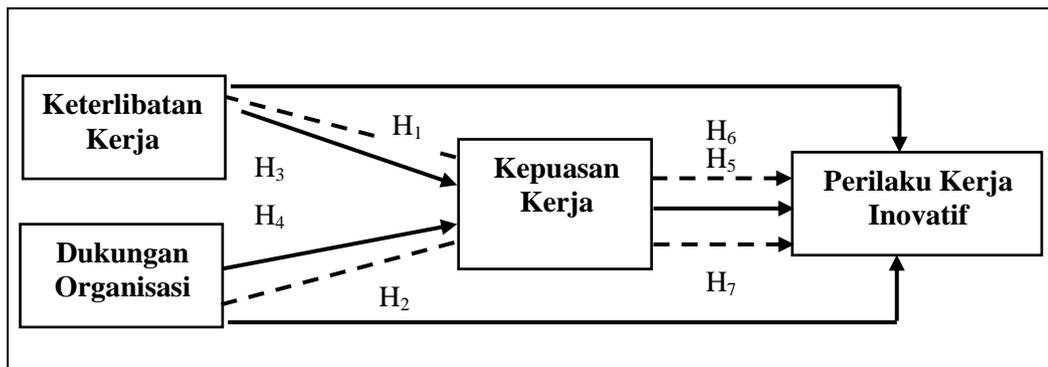
Bysted (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel yang memengaruhi pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif. Karyawan yang menunjukkan lebih banyak keterlibatan kerja juga menunjukkan peningkatan kepuasan kerja yang lebih tinggi, dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan inovasi dalam organisasinya.

Dalam penelitian Arshadi dan Hayavi (2011) dukungan organisasi dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif di mana kepuasan kerja menjadi mediasi antara kedua variable tersebut. ketika organisasi memberi dukungan terhadap karyawan, maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi dan tekad untuk memiliki peran ekstra di luar pekerjaannya. Dari uraian memperkuat alasan penulis untuk meneliti pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja sebagai mediasi karena ada keterkaitan antara variabel independen, dependen dan mediasi secara tidak

langsung.

Kerangka Analisis

Kerangka penelitian itu menjadi konsep dalam penelitian yang berperan menghubungkan antara visualisasi antara satu variabel terhadap variabel lainnya, pada akhirnya penelitian menjadi tertata secara sistematis serta dapat diterima tentunya oleh semua pihak. Kerangka analisis pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1



Gambar 1 Kerangka Analisis

Gambar 1 menjelaskan pengaruh langsung keterlibatan kerja dan dukungan organisasi, baik terhadap perilaku kerja inovatif dan kepuasan kerja. Kemudian pengaruh langsung perilaku kerja inovatif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya pengaruh tidak langsung keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif melalui kepuasan kerja.

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif
- H₂ : Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif
- H₃ : Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- H₄ : Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif
- H₆ : Pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif dimediasi oleh kepuasan kerja
- H₇ : Pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dimediasi

oleh kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif umumnya ditujukan untuk membuat generalisasi dari hasil analisis dan penelitiannya dapat direplikasi (Sekaran, 2012). Data yang dikumpulkan dengan pendekatan ini dilakukan melalui metode survei. Metode penelitian survei merupakan metode yang digunakan sebagai kategori umum penelitian yang menggunakan kuesioner dan wawancara (Gay & Diehl, 2010). Seperti yang dikemukakan Creswell (2009) menjelaskan bahwa metode penelitian survei merupakan satu metode yang teknik pengambilan datanya dilakukan melalui pertanyaan tertulis atau lisan. Berdasarkan hal yang telah diuraikan, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei.

Sekaran (2017) sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi, hanya beberapa anggota dari populasi yang dipilih untuk menjadi sampel. Hal ini terjadi jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan waktu, dana dan tenaga. Dalam menentukan jumlah sampel yang representatif adalah tergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10 (Ferdinand 2006). Jumlah sampel minimum untuk penelitian ini adalah: Sampel minimum = Jumlah indikator x 5 yaitu $48 \times 5 = 240$ responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. Besarnya populasi dalam penelitian ini membuat peneliti tidak mungkin meneliti semua yang ada pada populasi, dikarenakan keterbatasan waktu, dana dan tenaga. Berdasarkan hal itu, Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *accidental sampling*, yaitu pengambilan sampel yang kebetulan ada dan tersedia pada saat penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah sebuah set pernyataan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian. Pada penelitian ini semua

pernyataan akan diinput ke dalam *google formulir* yang akan disebar secara *online* kepada responden. Pada penelitian ini yang mengisi kuesioner adalah pegawai negeri sipil pada Pemerintah Daerah di Provinsi Bengkulu. Media kuesioner akan memberikan beberapa alternatif pilihan jawaban sesuai dengan kondisi responden. Data jawaban responden ini akan digunakan penulis dengan memberikan skor pada masing-masing pilihan jawaban. Salah satu cara yang digunakan dalam penentuan skor dalam kuesioner adalah dengan menggunakan skala Likert, merupakan suatu cara yang sistematis untuk memberikan skor pada indeks (Arikunto, 2016) berikut:

- Pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi skor 1
- Pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS) diberi skor 2
- Pilihan jawaban Netral (N) diberi skor 3
- Pilihan jawaban Sesuai (S) diberi skor 4
- Pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS) diberi skor 5

Uji Validitas dan Reliabilitas

Data penelitian yang digunakan harus memiliki kualitas yang memadai sehingga layak dianalisis. Data penelitian selalu diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu sebelum digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Validitas konvergen dapat dinilai berdasarkan korelasi antara nilai komponen/indikator dengan nilai konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan valid jika korelasi indikator dengan konstraknya bernilai lebih dari 0,70. Hasil pengolahan dengan menggunakan *Smart PLS* dapat dilihat pada tabel Pada variabel M, X1, X2 dan Y nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* > 0,70 sehingga dianggap sudah valid.

Validitas diskriminan indikator refleksif dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran (indikator) lebih besar daripada konstruk lainnya, maka dapat dikatakan bahwa konstuk laten memprediksi ukuran pada bloknya lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya (Sekaran, 2017). Hasil pengolahan data dengan

menggunakan *Smart PLS* dapat dilihat pada tabel diketahui nilai *loading factor* variabel untuk indikator dari variabel laten memiliki nilai *loading factor* lebih besar dibanding nilai *loading* variabel laten lainnya. Artinya, variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu tingkatan yang mengukur konsistensi hasil jika dilakukan pengukuran berulang pada suatu karakteristik (Malhotra dan Birks, 2007). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Cooper dan Schindler, 2012).

Reliabilitas konstruk dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *composite reliability*. Suatu konstruk dianggap reliabel jika nilai *composite reliability* > 0,70 (Abdillah dan Jogiyanto, 2015). Dalam PLS, uji reliabilitas diperkuat dengan adanya *cronbach alpha* di mana konsistensi dari setiap jawaban diujikan. Untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliabel, maka nilai *cronbach alpha* harus >0,60 (Abdillah dan Jogiyanto, 2015).

Hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbachs alpha* dapat dilihat pada Table, sebuah konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* >0,70 dan *cronbachs alpa* >0,60.

Tabel

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Reliabilitas Komposit	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0.994	0.994
Keterlibatan Kerja	0.974	0.971
Dukungan Organisasi	0.984	0.982
Perilaku kerja Inovatif	0.984	0.982

Hasil output *smart PLS* pada memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70 dan *cronbach alpha* semua konstruk berdasarkan table 3.5 memiliki nilai di atas 0,60. Dari hasil output *composite reliability* dan *cronbachs alpha* dapat

disimpulkan bahwa semua konstruk telah memiliki kriteria reliable atau handal.

Metode Analisis Data. Analisis Kuantitatif Arikunto (2006) mengemukakan tentang penelitian kuantitatif yakni pendekatan penelitian yang banyak menggunakan angka-angka, mulai dari mengumpulkan data, penafsiran terhadap data yang diperoleh, serta pemaparan dari hasil penelitian itu. Analisis data kuantitatif biasanya digunakan untuk mengukur perbedaan antara kelompok, hubungan antar variabel dan untuk menguji hipotesis dengan cara ilmiah yang teliti.

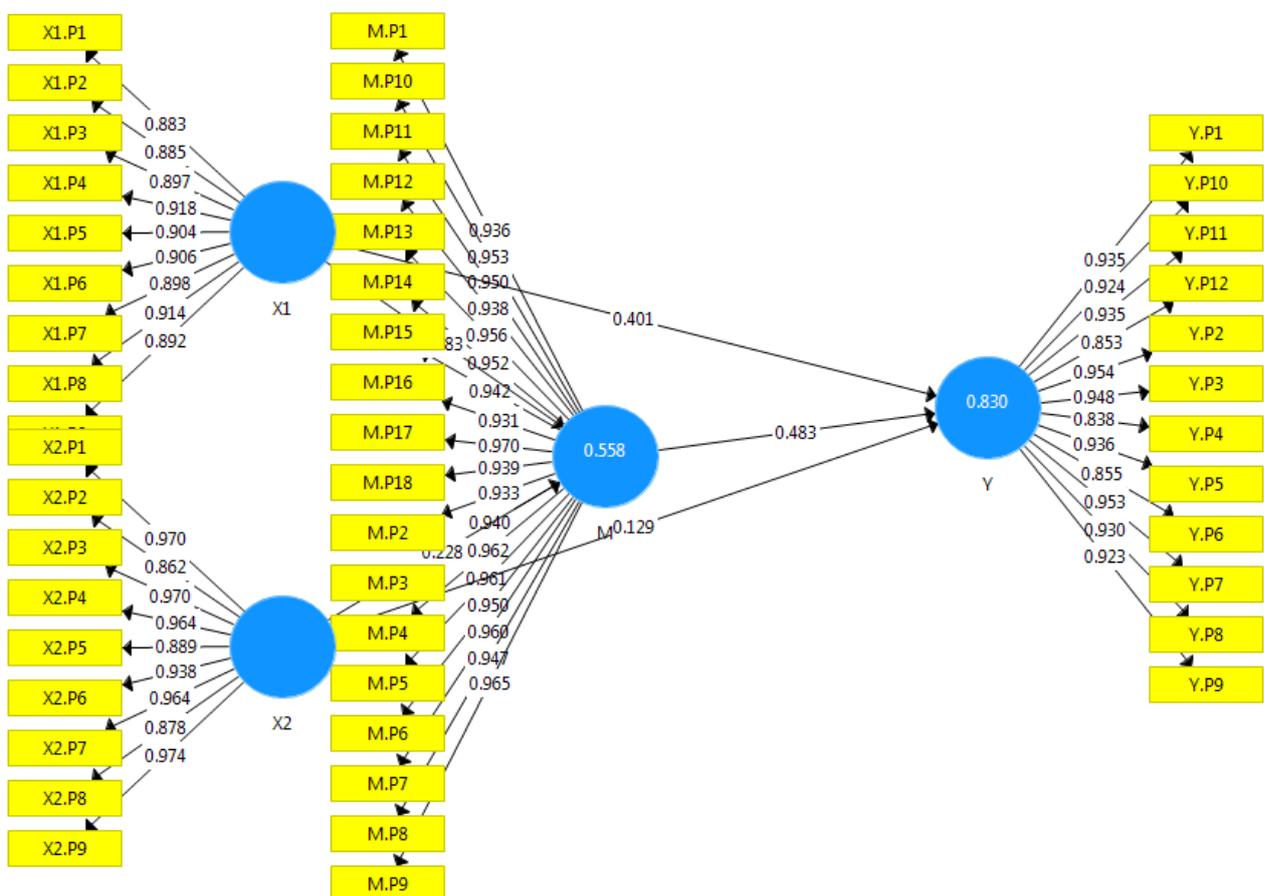
Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan proses *bootstrapping/ resampling bootstrapping*. Pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat dari besarnya nilai t-statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Untuk menolak atau menerima hubungan yang diajukan dapat dilihat dari perbandingan antar nilai t-statistik dan t-tabel. Jika nilai t- statistik $> t$ -tabel - (1.651) maka hipotesis yang diajukan diterima (Ghozali, 2014). Berdasarkan tujuan penelitian, maka rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi sebesar $(\alpha) = 5\% = 0,05$, dengan nilai t-tabel sebesar 1,651. Maka pedoman keputusan uji hipotesis adalah:

- 1) Jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel (t-statistik $< 1,651$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika nilai t-statistik lebih besar atau sama dengan nilai t-tabel (t-statistik $\geq 1,651$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*). *Inner model* dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut, yaitu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran-ukuran *Stone- Geisser Q Square test* dan juga melihat koefisien jalur structural nya. Stabilitas estimasi diuji dengan t-statistik melalui prosedur *bootstrapping*.



Gambar *Inner Model*

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen (endogen) dan uji / serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Pengujian model struktural pertama dalam model penelitian ini melakukan uji mediasi kepuasan kerja dengan perilaku kerja inovatif . Berikut disajikan hasil penghitungan nilai *R-Squares*:

Tabel 4
R Square

	R Square
Kepuasan Kerja (M)	0.558
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.830

Hasil analisis memperlihatkan nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,558, yang berarti akurasi atau ketepatan model penelitian dapat menjelaskan kepuasan kerja dipengaruhi oleh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi sebesar 55,8%. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi berganda (R^2) pada hubungan perilaku kerja inovatif sebesar 0.830 menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif sebesar 83,0% dipengaruhi oleh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi

Penilaian R Square digunakan untuk menilai *goodness of fit* suatu model. Semakin tinggi nilai *coefficient determination* (R-Square) pada variabel menunjukkan bahwa suatu model disimpulkan semakin baik atau semakin *fit* dengan data.

Selain itu Haryono (2013) menjelaskan bahwa untuk mengetahui apakah suatu model yang dibangun sudah *fit* pada Smart PLS, dapat dilihat pada nilai *loading factor* setiap indikator dengan melihat *outer loading*. Suatu model dianggap *fit* apabila seluruh item sudah bernilai $> 0,7$. Hasil pengujian *Smart PLS* pada penelitian ini menghasilkan nilai *loading factor* seluruh item indikator sudah bernilai diatas 0,7, artinya model dalam penelitian ini disimpulkan sudah *fit*.

Uji Hipotesis Pengaruh Secara Langsung

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini melalui program *Smart PLS* hasil nilai terdapat pada *total effect*. Adapun hasil untuk pengujian hipotesis secara langsung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel
Hasil Uji Hipotesis Secara Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	t-tabel	P Values
Keterlibatan kerja -> Perilaku Kerja Inovatif	0.401	0.410	0.070	5.701	1.651	0.000
Dukungan Organisasi -> Perilaku Kerja Inovatif	0.129	0.129	0.046	2.812	1.651	0.000
Keterlibatan kerja -> Kepuasan Kerja	0.583	0.582	0.068	8.543	1.651	0.000
Dukungan Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.228	0.228	0.066	3.437	1.651	0.001
Kepuasan Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif	0.483	0.474	0.074	6.499	1.651	0.005

Sumber: Data primer diolah menggunakan *Smart PLS 3.3.3*, 2021

Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dalam penelitian ini dari analisis *PLS* adalah sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu.

Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Perilaku kerja inovatif pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu yang ditentukan dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 5.701. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} (1.651) yang berarti **hipotesis ini diterima**. Berdasarkan hasil dari tabel bisa dilihat bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap Perilaku kerja inovatif pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. Artinya semakin meningkat keterlibatan kerja maka akan semakin naik pula perilaku kerja inovatif pegawai.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu.

Pengaruh dukungan organisasi terhadap Perilaku kerja inovatif pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu ditentukan dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 2.812. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} (1.651) yang berarti **hipotesis ini diterima**. Berdasarkan hasil dari tabel bisa dilihat bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap Perilaku kerja inovatif pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. Artinya semakin tinggi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif pegawai.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu.

Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu ditentukan dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 8.543. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} (1.651) yang berarti **hipotesis ini diterima**. Berdasarkan hasil dari tabel bisa dilihat bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya semakin meningkat keterlibatan kerja pegawai maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu.

Pengaruh Dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu yang ditentukan dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 3.437. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} (1.651) yang berarti **hipotesis ini diterima**. Berdasarkan hasil dari tabel bisa dilihat bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. Artinya semakin tinggi dukungan organisasi akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu ditentukan dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 6.499. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} (1.651) yang berarti **hipotesis ini diterima**. Berdasarkan hasil dari tabel bisa dilihat bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif pegawai.

Uji Hipotesis Pengaruh Mediasi

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini melalui program *Smart PLS* hasil nilai terdapat pada *total effect*. Adapun hasil untuk pengujian hipotesis secara tidak langsung dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Table 4.8
Hasil Uji Hipotesis Mediasi

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	t-tabel	P Values
Keterlibatan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif	0.282	0.277	0.060	4.698	1.651	0.003
Dukungan Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif	0.110	0.109	0.036	3.035	1.651	0.000

Sumber: Data primer diolah menggunakan *Smart PLS 3.3.3*, 2021

Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dalam penelitian ini dari analisis

PLS adalah sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis Variabel Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu

Pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 4.698 yang lebih besar dari t_{tabel} (1.651). Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis ini diterima**. Berdasarkan hasil dari tabel bisa dilihat bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif melalui kepuasan kerja pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. Artinya semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang selanjutnya akan meningkat pula perilaku kerja inovatif pegawai.

Pengujian Hipotesis Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu

Pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 3.035 yang lebih besar dari t_{tabel} (1.651). Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis ini diterima**. Berdasarkan hasil dari tabel bisa dilihat bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif melalui kepuasan kerja pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. Artinya semakin tinggi dukungan organisasi pegawai maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang selanjutnya akan meningkat pula perilaku kerja inovatif pegawai.

Pembahasan

Pada sub bab pembahasan ini, pemaparan akan dilakukan terhadap hasil- hasil penelitian yang meliputi deskripsi data dan keterkaitan variabel penelitian dengan penelitian terdahulu dan landasan teori penelitian.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu, diketahui bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pegawai yang dikembangkan dari hasil penelitian Slatten dan Mehmetoglu (2011) menghasilkan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap perilaku inovatif.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Messmann, dkk. (2010) serta Slatten dan Mehmetoglu (2011) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja sangat berkaitan erat dengan perilaku inovatif, keterlibatan kerja berhubungan dengan pengalaman emosi yang positif. Keadaan emosi yang positif dalam

keterlibatan kerja berkaitan erat dengan efek yang dapat mendorong perilaku inovatif.

Hasil penelitian ini bermakna bahwa apabila keterlibatan kerja meningkat maka perilaku kerja inovatif pegawai juga akan meningkat. Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan mempunyai perilaku kerja inovatif yang tinggi pula dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk meningkatkan keterlibatan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang paling berpengaruh dengan nilai di atas rata-rata adalah dimensi kerjasama, pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu berupaya untuk selalu berkeinginan untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya, selalu menimbulkan sikap kooperatif dengan rekan kerja.

Dimensi partisipasi kerja juga mempengaruhi nilai keterlibatan kerja pada pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu dengan nilai rata-rata terendah dibawah rata-rata variabel, artinya pegawai turut ikut serta dalam kegiatan operasional di tempat kerja, yang dilakukan secara proporsional mengingat bukan merupakan tanggung jawab yang harus dipikul oleh pegawai, karena sudah ada bagian yang bertanggung jawab akan hal itu. Ikut serta dalam penyelesaian pekerjaan di tempat kerja juga merupakan hal yang mendorong nilai dari keterlibatan kerja pegawai menjadi tinggi serta pegawai juga tetap ikut serta dalam penyelesaian pekerjaan yang dilakukan sehari-hari yang secara rutin telah dilaksanakan selama ini. Hasil penelitian ini memberikan nilai di bawah rata-rata tetapi dimensi keikutsertaan pegawai sudah masuk dalam kategori yang sangat tinggi walaupun perlu ditingkatkan lagi. Sehingga pada akhirnya seiring dengan peningkatan keterlibatan kerja pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu maka perilaku kerja inovatif pun akan meningkat.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mangasa (2018) keikutsertaan pegawai dalam meningkatkan keterlibatan kerja dapat dilakukan dengan cara keterlibatan langsung dan partisipasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja secara individu pada karyawan, pada akhirnya akan memberikan dampak yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu organisasi.

Keterlibatan langsung dan partisipasi kerja pegawai Pemerintah Daerah di Provinsi Bengkulu dapat ditingkatkan dengan cara ikut serta dalam penyusunan program kerja tahunan dan evaluasi program kerja sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawab masing-masing. Pegawai akan merasa memiliki peran dalam kegiatan operasional organisasi sesuai dengan lingkup pekerjaannya.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilaksanakan diketahui bahwa variabel dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pegawai yang dikembangkan dari hasil penelitian (Scott & Bruce, dalam Fajrianti 2012) menghasilkan dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian (Patterson, Kerrin, & Gatto-Roissard, 2009). Messmann *et al.* (2010) serta Slatten dan Mehmetoglu (2011) dukungan organisasi berpengaruh positif dengan perilaku kerja inovatif. Grefory (2010) mengemukakan bahwa ketika karyawan merasa bahwa organisasi menunjukkan kepedulian, dengan dukungan organisasi terhadap karyawan akan menimbulkan perilaku kerja inovatif pada karyawan.

Hasil penelitian ini bermakna apabila dukungan organisasi terhadap pegawai mengalami peningkatan maka perilaku kerja inovatif pegawai pun akan meningkat. Pegawai yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi akan memiliki perilaku kerja yang inovatif yang tinggi pula.

Untuk tetap menjaga peningkatan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pegawai sebagaimana yang telah dikemukakan oleh brazeal dan herbert (1999) bahwa dalam menjaga peningkatan dukungan organisasi guna menghasilkan perilaku kerja yang inovatif pegawai harus selalu berinovasi dan mengimplementasikan ide-ide yang kreatif.

Peningkatan dukungan organisasi terhadap pegawai dapat dilakukan dengan memperlakukan pegawai dengan hormat dan bermartabat, dalam mutasi

dan promosi misalnya. Selain itu, Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu agar lebih menghargai kontribusi yang diberikan pegawai, agar pegawai merasakan keadilan dalam pekerjaannya. Hal lain yang juga sangat penting dilakukan oleh Pemerintah Daerah dengan memberikan gaji yang sesuai dengan peraturan pemerintah berdasarkan pangkat dan masa kerja, pemerintah daerah juga memberikan tunjangan kinerja yang lebih baik dibandingkan kondisi saat ini melalui perubahan peraturan gubernur terkait dengan pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Pemerintah daerah juga agar memberikan bonus atau bentuk materiil lain seperti tunjangan hari raya dan gaji ketiga belas kepada pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku saat ini.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu

Berdasarkan hasil analisis penelitian diketahui bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai yang dikembangkan dari hasil penelitian (Vecina et al., 2012) menghasilkan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Meyer *et al.* (2010) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja sangat berkaitan erat dengan kepuasan kerja berbagai studi berpendapat bahwa kepuasan dengan berbagai aspek pekerjaan penting bagi karyawan untuk menjadi energi yang positif, berdedikasi dan terserap dalam pekerjaan mereka guna dapat mencapai kepuasan kerja. Berdasarkan pada pendapat ini dapat dijelaskan kepuasan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam melibatkan dirinya untuk bekerja.

Sesuai dengan hasil penelitian ini, dapat diartikan bahwa apabila keterlibatan kerja pegawai mengalami peningkatan maka akan meningkat pula kepuasan kerjanya. Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi juga akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi pula dikarenakan pegawai memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan keberhasilan di tempat kerja merupakan indikator kesuksesan dalam hidup secara keseluruhan sesuai dengan

yang dikemukakan muliana dkk (2015).

Peningkatan keterlibatan kerja tetap harus dilakukan demi meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Mangasa (2018) bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh secara maksimal jika keterlibatan kerja itu telah baik.

Cara yang dilakukan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pada pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu ditempuh dengan cara meningkatkan partisipasi kerja pegawai yaitu memberikan ruang kepada pegawai untuk memberikan andil atau peran dalam penyelesaian kegiatan operasional di tempat kerja, seperti menyusun program kerja tahunan dan ikut serta dalam evaluasi capaian program.

Peningkatan kerjasama di antara rekan kerja, rekan satu bidang pekerjaan yang bersifat kooperatif dengan rekan kerja maupun dalam tim yang dibentuk untuk tujuan tertentu turut memberikan pengaruh yang tinggi untuk meningkatkan keterlibatan kerja. keterlibatan kerja pegawai yang tinggi pada organisasi pada akhirnya juga meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilaksanakan pada pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu, diketahui bahwa variabel dukungan organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai yang dikembangkan dari hasil penelitian (Blau dalam Rhoades & Eisenberger 2002), menghasilkan dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian (Hennessey & Amabile, 2010; Ollo-López, Bayo-Moriones & Larraza-Kintana, 2016). Ahmad dan Amini (2010) menemukan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan dengan dukungan organisasi yang tinggi terbukti memiliki keterikatan yang lebih kuat dengan

pekerjaannya dan memiliki nilai lebih terhadap kepuasan dalam pekerjaan mereka. Dukungan organisasi ditemukan sebagai variabel kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi dukungan organisasi terhadap pegawai maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat, pegawai yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi juga akan mendapati kepuasan kerja yang tinggi pula.

Pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu telah mendapatkan dukungan dari sisi keadilan, *supervisor support* dan penghargaan dan kondisi kerja yang tinggi dari Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu, hal ini terbukti pegawai telah mendapatkan bahwa Organisasi mempertimbangkan tujuan dan nilai pegawai, organisasi menyediakan informasi kepada pegawai mengenai output serta organisasi bangga atas keberhasilan yang telah diraih oleh pegawai.

Pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu peningkatan dukungan organisasi dapat dilakukan dengan cara memperlakukan pegawai dengan hormat dan bermartabat, seperti dalam hal program mutasi ataupun promosi. Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu agar lebih menghargai kontribusi yang diberikan pegawai, agar pegawai merasakan keadilan dalam pekerjaannya. Peningkatan kesejahteraan berupa kenaikan tunjangan daerah juga dapat dilakukan Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu sehingga dapat meningkatkan kepuasan pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu

Berdasarkan hasil analisis penelitian pada penelitian yang telah dilaksanakan pada pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu ini diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif pada perilaku kerja inovatif pegawai. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pegawai yang dikembangkan dari hasil penelitian Wallace (1999) menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Munandar (2001) Tien dan Chao (2012) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Tenaga kerja yang puas dan merasa senang dengan pekerjaannya akan lebih produktif, kreatif dan inovatif daripada karyawan yang tidak terpuaskan. Dalam hal ini sebuah inovasi juga ditentukan oleh kepuasan kerja seorang karyawan.

Hasil penelitian ini juga bermakna bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu maka perilaku kerja inovatif pegawai. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan memiliki perilaku kerja inovatif yang tinggi pula.

Dimensi yang dengan nilai paling tinggi pada variabel kepuasan kerja pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu adalah dimensi kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan yang digeluti pegawai. Secara umum pegawai telah memiliki bakat atau kemampuan yang sesuai dengan tuntutan dari pekerjaannya, selain itu pegawai juga mampu untuk memenuhi segala tuntutan dari pekerjaan yang ada saat ini seiring dengan perkembangan teknologi, karena sesuai dengan karakteristik responden pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu berupa masa usia yang sangat produktif dan menguasai teknologi.

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan indikator pada dimensi ganjaran yang pantas. Indikator-indikator itu antara lain menerapkan kebijakan promosi yang adil, menempatkan pegawai sesuai dengan keterampilan yang dimiliki serta menyesuaikan gaji dan tunjangan sesuai dengan beban kerja yang dipikul pegawai.

Darmayanti (2016) mengungkapkan bahwa visi dan misi yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan visi “Bengkulu Maju, Sejahtera dan Hebat” serta adanya komunikasi yang baik kepada pegawai tentang sesuatu yang ingin dicapai dapat meningkatkan kepercayaan pegawai sehingga pegawai semakin percaya dan merasa puas.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif Di Mediasi Kepuasan Kerja Pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu

Perilaku kerja inovatif dapat ditingkatkan dengan didukung oleh keterlibatan kerja yang tinggi serta adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi pada organisasinya maka akan menunjukkan sikap yang inovatif dalam pekerjaannya, namun hal itu dapat ditingkatkan lagi dengan dukungan dari kepuasan kerja pegawai yang tinggi. Hal ini dikarenakan bahwa jika pegawai telah memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka akan timbul rasa puas terhadap yang dilakukannya, sehingga pada akhirnya pegawai akan mampu bekerja dengan perilaku yang bersifat inovatif.

Berdasarkan hasil analisis pengujian pada penelitian yang telah dilaksanakan pada pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu diketahui bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediasi antara keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif variabel. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediasi antara keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pegawai yang dikembangkan dari hasil penelitian Bysted (2013).

Makna dari hasil penelitian ini juga dapat diketahui bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu, sehingga akhirnya diikuti oleh meningkatnya perilaku kerja inovatif pegawai. Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula sekaligus akan meningkatkan perilaku kerja inovatif pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Janssen (2000) menemukan bahwa Keterlibatan kerja dalam pekerjaan lebih lanjut diidentifikasi sebagai komponen peningkatan perilaku kerja inovatif dalam mencapai kepuasan kerja karyawan. Perilaku kerja yang inovatif sangat membantu produktifitas organisasi, hal ini membutuhkan keterlibatan kerja yang mendalam dari karyawan dalam pekerjaan mereka dengan memberi mereka otonomi dan

membuat pekerjaan sebagai pengalaman yang berarti bagi mereka.

Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Artinya, peran kepuasan kerja sebagai mediasi pada penelitian ini sangat berpengaruh kuat untuk meningkatkan keterlibatan kerja pegawai yang tinggi sehingga perilaku kerja inovatif pegawai dapat meningkat pula.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Di Mediasi Kepuasan Kerja Pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu

Berdasarkan hasil analisis penelitian pada pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu diketahui bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediasi antara dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi penengah antara dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pegawai yang dikembangkan dari hasil penelitian Kirton (1976).

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Arshadi dan Hayavi (2011) bahwa dukungan organisasi dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif di mana kepuasan kerja menjadi mediasi antara kedua variabel tersebut. Ketika organisasi memberi dukungan terhadap karyawan, maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi dan tekad untuk memiliki peran ekstra di luar pekerjaannya. Novira (2015) menjelaskan bahwa dukungan organisasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan ketika karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan akan berusaha untuk melakukan hal yang menguntungkan bagi organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi dukungan organisasi terhadap pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu maka akan meningkatkan kepuasannya, dengan meningkatnya kepuasan kerja sekaligus akan meningkat pula perilaku kinerja inovatif pegawai. Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi pula yang pada akhirnya akan meningkat pula perilaku kerja inovatifnya.

Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. Artinya, peran kepuasan kerja sebagai mediasi pada penelitian ini sangat berpengaruh kuat untuk meningkatkan dukungan organisasi yang tinggi yang diberikan kepada pegawai sehingga perilaku kerja inovatif pegawai dapat meningkat secara signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif yang dimediasi variabel kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 240 responden. Seluruh responden merupakan Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu.

Kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu, semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif pegawai;
2. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu, semakin tinggi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif pegawai;
3. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu, semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya;
4. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu, semakin tinggi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai;
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu, semakin tinggi kepuasan kerja seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula perilaku kerja inovatifnya;
6. Kepuasan kerja menjadi mediasi antara variabel keterlibatan kerja terhadap

- perilaku kerja inovatif pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu.
7. Kepuasan kerja menjadi mediasi antara variabel dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu.

Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah daerah hendaknya lebih memperhatikan keterlibatan kerja pegawai dengan cara peningkatan partisipasi kerja pegawai dalam kegiatan operasional, misalnya dalam hal penyusunan program kerja dan anggaran tahunan serta evaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan;
2. Pemerintah daerah diharapkan selalu memberikan dukungan dengan memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui peningkatan tunjangan dan bentuk lainnya, keadilan dalam kebijakan promosi dan penempatan pegawai sesuai dengan keterampilan yang dimiliki sehingga kepuasan kerja pegawai meningkat;
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan dengan cara meneliti variabel lain yang belum diteliti, menambah jumlah responden agar lebih memberikan gambaran atau kesimpulan yang lebih baik lagi serta pada objek yang berbeda;
4. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk pengumpulan tanggapan responden pada variabel terkait citra diri, dapat dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari pihak lain selain yang diteliti, untuk menghindari adanya *social desirability*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abuhashesh, Mohammd., Al-Dmour, Rand., and Masa'deh, Ra'ed (2019). *Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions*. Journal of Human Resources Management Research. Article ID 354277, 23, ISSN : 2166-0018.
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI
- Ahmad, Zainal Ariffin & Amini, Zeinab. (2010). Relationship between perceived organizational support, leadership behavior, and job satisfaction: An empirical study in Iran. *Intangible Capital*, 6,(2):162-184 – ISSN: 1697-9818
- Ancok, D. (2012). *Psikologi kepemimpinan & Inovasi*. Jakarta : Erlangga.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arshadi Nasrin dan Hayavi Ghazal. 2011. The Effect of Perceived Organizational Support on Effective Commitment and Job Performance Mediating Role of OBSE. *Prosedia Social and Behavioral Sciences Issue* 84.
- Alegre, J. and Chiva, R. (2008). Assessing the Impact of Organizational Learning Capability on Product Innovation Performance: an Empirical Test, *Technovation Journal*, 20, No.2. pp. 315 - 326.
- Bysted, Rune (2013). Innovative employee behaviour The moderating effects of mental involvement and job satisfaction on contextual variables. *European Journal of Innovation Management*, 16, (3), 268-284
- Brazeal, D. V., Herbert, T. T. (1999), „The genesis of entrepreneurship“, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol 23, No 3, pp 29–45. Google Scholar, SAGE Journals
- Cohen, A. (2013). *Multiple Commitments At Work: An Integrative Approach*. New York: Lawrence Erlbaum.
- Cooper, Donald R. & Pamela S, Schindler. (2012). *Business research methods*. Edisi 12, New York: McGraw-Hill
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Newbury Park: Sage Publications.
- Darmayanti (2016) Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Dan Pegawai Di Lingkungan Unit Sma Dwijendra Denpasar E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.5 (2016) : 1309-1334 ISSN : 2337-3067

- David, K., & Newstrom, J. W. (1985). Human Behavior at Work. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 54,(1), 57-80.
- De Jong, Jeroen, P. J., & Den Hartog, Deane, N. (2007). Innovative Work Behavior: Measurement and Validation. *SCALES*. Zoetermeer.
- De-Jong, J., & Hartog, D. d. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19,(1), 1-15.
- Eisenberger, R., & Rhoades, L. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87,(4), 698-714.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500–507. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Ferdinand, Augusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fajrianti, dkk. 2012. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Volume 1 No. 02, Juni 2012
- Gay, L. R., & Diehl, P. L. (2010). *Research Methods for Business and Management*. New York: MacMillan Publishing Company.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gutierrez, A. P., Candel, L. L., & Carver, L. (2012). The Structural Relationship between Organizational Commitment, Global Job Satisfaction, Development Experience, Work Values, Organizational Support, and Person-Organizational Fit among Nursing Faculty. *Journal of Advanced Nursing*, 54,(12), 1601-1614.
- Ghani, N. A. A, dan Hussin, A. B. S. (2009). "Antecedents of Perceived Organizational Support", *Canadian Social Science*, Vol. S. No. 6. pp 121-130
- Hennessey, B.A. and Amabile, T.M. (2010) Creativity. *Annual Review of Psychology*, 61, 569-598. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100416>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73,(11), 287-302.
- Jong, J., & Hartog, D. (2007). *How leaders influence employees' innovative*

behaviour. European Journal of Innovation Management 10(1), 41-64.
doi: 10.1108/14601060710720546

- Kazmi, R., Amjad, S., & Khan, D. (2008). Occupational Stress & Its Effect On Job Performance A Case Study Of Medical House Officers Of District Abbottabad. *Journal of Ayub Medical College Abbottabad*, 20,(3), 7-15.
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining Structural Relationships between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations. *Sustainability*, 20,(9), 1-16.
- Kirton, M. (1976), "Adaptors and innovators: a description and measure", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 61 No. 5, pp. 622-629.
- Malhotra, N., & Birks, D. (2007). *Marketing Research: an Applied Approach*.
<http://capitadiscovery.co.uk/cardiffmet/items/240307>
- Mangasa Panjaitan (2018) Peran Keterlibatan Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan p – ISSN : 2301-6256 Januari – Juni 2018 e - ISSN : 2615-1928
- Mansoor, M. (2011). The Impact Of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study. *Journal of Bussiness Studies Quarterly*, 2,(3), 50-56.
- Messmann, G., Mulder, R.H., and Gruber, H. (2010), "Relations between Vocational Teachers' Characteristics of Professionalism and Their Innovative Work Behavior", *Vocational Education and Training*, Vol. 2 (1), pp. 21 – 40.
- Metria, Ketut dan Riana, I Gede. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai ISSN : 2337-3067 *EJurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7.9 (2018): 2117-2146
- Meyer, J.P., Gagne, M. and Parfyonova, N.M. (2010), "Toward an evidence-based model of engagement: what we can learn from motivation and commitment research", in Albrecht, S.L. (Ed.), *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 62-73.
- Muchinsky, P.M. (2003) *Psychology Applied to Work*. 7th Edition, Wadsworth, Belmont.
- Muliana, Yuna dkk.(2015). Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover Intention karyawan pada pasar modern pasir pengaraian kabupate rokan ulu.universitas pengaraian.riau
- Munandar, A.S, (2001). *Stress dan Keselamatan Kerja*. "Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia

- Novira, Lutfianita. 2015. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang
- Ouyang, Y. (2009). The Mediating Effect Of Job Stress & Job Involvement Under Job Instability : Banking Service Personnel Of Taiwan As An Example. *Journal of Money, Investment and Banking*, 8, (2), 29-45.
- Ollo-López, A., Bayo-Moriones, A. and Larraza-Kintana. M. (2016) Disentangling the Relationship between High-Involvement-Work-Systems and Job Satisfaction. *Employee Relations: The International Journal*, 38, 620-642. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2015-0071>
- Park, Y. K., Song, J. H., Yoon, S. W., & Kim, J. (2014). Learning organization and innovative behavior. The mediating effect of work engagement. *European Journal of Training and Development*, 38, (2), 75-94.
- Patterson, F., Kerrin, M., & gatto-Roissard, G. (2009). Characteristic and behaviours of innovative people in organisations (A paper prepared for NESTA Policy and Research Unit (NPRU))
- Pieterse, A., Van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational And Transactional Leadership And Innovative Behavior: The Moderating Role Of Physiological Emporwerment. *Journal of Organizational Behavior*, 1–15.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15 ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Rhoades, L & Eisenberger, R. (2002). Perceived Dukungan organisasi: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.2307/3150783>
- Russo, S. D., Vecchione, M., & Borgogni, L. (2013). Profiles, Job Satisfaction, and Behavioural Outcomes. *Applied Psychology: An International Review*, 62,(15), 701-719.
- Sekaran, U. (2017). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Slatten, T., & Mehmetoglu, M. (2011). Antecedents and Effects of Engaged Frontline Employees: A Study from the Hospitality Industry. *Managing Service Quality*, 21,(1), 88-107.
- Slåtten, T., Svensson, G., & Sværi, S. (2011). Empowering leadership and the influence of a humorous work climate on service employees' creativity and innovative behaviour in frontline service jobs. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 3,(3), 267-284.
- Vecina, M.L., Chacon, F., Suerio, M. and Barron, A. (2012), “Volunteer engagement: does engagement predict the degree of satisfaction among

new volunteers and the commitment of those who have been active longer?”, *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 61 No. 1, pp. 130-148
Vocational Behavior, Vol. 43 No. 1, pp. 84-89, Special Issue: The theory of work adjustment.

Wallace, P. 1999. *The Psychology of The Internet*. Cambridge: University Press.

Wijayanti, T.D (2014). *Transformational leadership contributions and job satisfaction in the development of innovative behavior of employees*. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura* Vol. 17, No. 2, August 2014, pages 229 – 244

Wu, T.-J., & Wu, Y. J. (2018). Innovative work behaviors, employee engagement, and surface acting. A delineation of supervisor-employee emotional contagion effects. *Management Decision*, 57, (11), 3200-3216.

Yuan, F.R. and Woodman, R.W. (2010), “Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectations”, *Academy of Management Journal*, Vol. 53 No. 2, pp. 323-342.