

PERAN PERILAKU KERJA INOVATIF DALAM MEMEDIASI PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo)

Ika Sabila Nur Aini, Edy Raharja ¹

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of variables of Perceived Organizational Support, Innovative Work Behavior on improving Job Performance. Based on company data, it is shown that there was a decline in job performance in 2021. The phenomenon of decreasing performance is what underlies this research. Then build an empirical research model Perceived Organizational Support on Job Performance at Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo through the concept of Innovative Work Behavior.

The data used in this study are primary data in the form of distributing questionnaires as many as 42 employee respondents in all departments at Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo. The technique used in this study was census method, all populations in this study were used as respondents. The test of this study used path analysis and to test the effect of intervening variables, the specific indirect effect test was used. The statistical method used is Partial Least Square (PLS). Processing data of this research using SmartPLS version 3.2.9 software. The results showed that (1) of Perceived Organizational Support is positive and significant to the improving Job Performance. (2) Perceived Organizational Support is positive and significant to the Innovative Work Behavior. (3) Innovative Work Behavior has a positive and insignificant effect on Job Performance.

From the results of the intervening test on the specific indirect effect, Innovative Work Behavior can be an intervening variable between Perceived Organizational Support to Job Performance. This means that the organizational support felt by employees is able to guide employees to continue to develop at work so that they have innovative and insightful behavior to improve their capabilities.

Key Words: *Perceived Organizational Support, Innovative Work Behavior, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kedudukan sumber daya manusia sangat penting dalam proses berjalan nya sebuah organisasi terutama dalam dunia kerja. Berkenaan dengan hal tersebut tentunya sumber daya manusia, di dalam suatu organisasi menjadi bagian krusial yang bermanfaat bagi kesuksesan sebuah organisasi sehingga organisasi mengharapkan pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh agar tercapai hasil kerja yang baik dan maksimal.

¹ Corresponding author

Keberhasilan organisasi tersebut dipengaruhi oleh kinerja masing-masing pegawai. Oleh karena itu, mengetahui unsur – unsur yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sangatlah krusial bagi organisasi, salah satunya adalah *perceived organizational support* (Persepsi Dukungan Organisasi).

Persepsi Dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support* (POS) merupakan persepsi pegawai terhadap organisasi tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Adanya persepsi dukungan organisasi akan memberikan beberapa bentuk dukungan positif yang bermanfaat bagi pegawai. Dukungan yang ditawarkan meningkatkan persepsi pegawai terhadap organisasi. Pegawai dengan tingkat dukungan organisasi yang tinggi lebih optimal dalam memberikan kinerjanya. Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan mengacu pada persepsi pegawai tentang sejauh mana organisasi menjunjung dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Akan tetapi hal tersebut dapat memicu perilaku kerja yang kaku. Perilaku tersebut enggan dalam melakukan perubahan yang muncul dalam organisasi di era kompetisi yang ketat saat ini sehingga akan menurunkan kinerja pegawai dan organisasi. Dalam mengatasi hal tersebut diperlukan Perilaku inovatif pegawai untuk beradaptasi dalam kondisi tersebut. Inovasi sebagai cara untuk mempertahankan diri di tengah perubahan zaman saat ini. Sehingga inovasi menjadi sebuah kebutuhan bagi organisasi. Selain itu, persepsi dukungan organisasi juga merupakan faktor yang berhubungan dengan perilaku kerja inovatif. Organisasi dapat bertahan disebabkan karena adanya perilaku kerja inovatif. Adanya dukungan organisasi yang menghasilkan perilaku kerja inovatif akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh persepsi dukungan organisasi secara langsung terhadap kinerja pegawai

Menurut Prastyo (2020), persepsi dukungan organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, karena dukungan dari organisasi merupakan suatu dukungan yang memberi dampak positif bagi kinerja karyawan dengan analisis yang menyatakan tingginya tingkat dukungan organisasi kepada karyawan maka kinerja yang diberikan karyawan akan semakin baik dan berkualitas, sebaliknya dengan tingkat dukungan dari organisasi yang rendah maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan rendah dan cenderung kurang memuaskan. Tingkat persepsi dukungan organisasi yang tinggi menyebabkan keterlibatan pegawai yang lebih tinggi dalam perilaku (Nazir et al., 2019).

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

H1 Terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai

Pengaruh persepsi dukungan organisasi secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif

Terdapat hubungan positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Dalam kerangka konseptual, dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan akan menciptakan perasaan timbal balik dan diharapkan dapat diwujudkan dalam perilaku seperti perilaku inovatif (Mustika et al., 2020). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari West dan Rickards (dikutip dari Yusuf, 2019) yang menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif pegawai dapat didorong dengan menyediakan lingkungan kerja

yang menurut mereka didukung dalam menciptakan dan mendukung ide dan konsep kreatif.

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif

Pengaruh perilaku kerja inovatif secara langsung terhadap kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Syamsul Arifin (2022) menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Berliana & Arsanti (dikutip dari Setyorini et al., (2022), terdapat kebutuhan mendesak akan perilaku kerja yang inovatif dalam pengembangan organisasi dan peningkatan kinerja karyawan dengan memperbaiki atau meningkatkan efisiensi berbagai kegiatan.

Berdasarkan hasil penelitian hubungan perilaku inovatif dengan kinerja dari perspektif empiris Dörner, Gassmann & Morhart (2014), studi menunjukkan bahwa perilaku manusia dapat ditentukan oleh hasil yang diharapkan dari perilaku tersebut, perilaku inovatif juga dapat ditentukan oleh ekspektasi hasil seperti kinerja Yuan & Woodman (dikutip dari Leong & Rasli, 2014).

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai

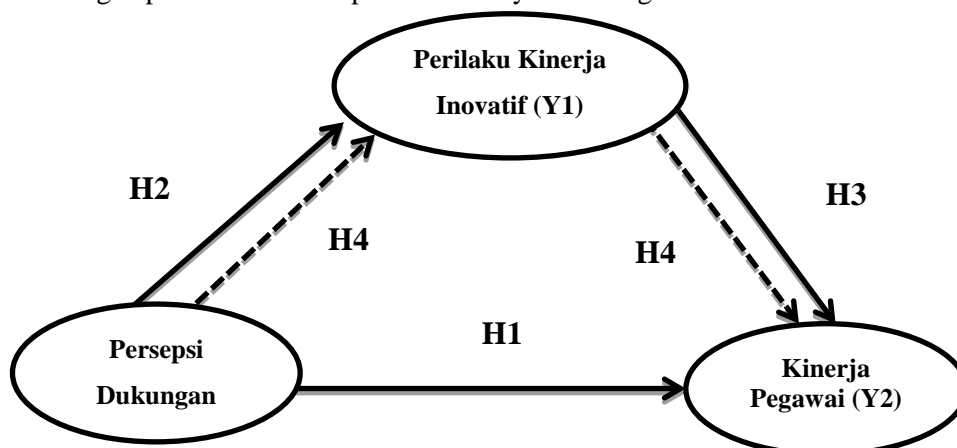
Pengaruh perilaku kerja inovatif memediasi persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Afsar & Badir (2017), mengungkapkan bahwa data yang dikumpulkan dari 463 pegawai dan 65 supervisor dari lima hotel terkemuka di China mengambil *research gap* dimana fenomena persaingan industri pariwisata berasal dari berbagai faktor, sehingga manajemen hotel diharapkan secara konsisten menemukan cara untuk meningkatkan inovasi pada pegawai. Karena persaingan yang ketat, organisasi berusaha menciptakan inovasi dengan memicu pegawai untuk mempromosikan dan menerapkan ide-ide baru untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Penelitian ini menjelaskan peran tiga faktor penting (kecocokan *person organization*, dukungan organisasi yang dirasakan dan perilaku inovatif).

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan perilaku kerja inovatif memediasi persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel independen, variabel dependen, dan variabel *intervening*. Variabel independen yang digunakan persepsi dukungan organisasi, variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel *intervening* yang digunakan adalah perilaku kerja inovatif.

Tabel 1
Variabel dan Indikator

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator Pengukuran Variabel
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	Persepsi dukungan organisasi ialah persepsi pegawai atas kontribusi dan kepedulian oleh organisasi kepada pegawainya.	1. Kesejahteraan dari organisasi 2. Pertimbangan nilai karyawan oleh organisasi 3. Kepedulian organisasi 4. Penyediaan bantuan organisasi 5. Dukungan karier organisasi (Rhoades et al., 2001)
Perilaku Kerja Inovatif (Y1)	Perilaku kerja inovatif ialah pengembangan dan penerapan gagasan atau inovasi baru untuk meningkatkan kinerja pegawai di dalam organisasi.	1. Kesempatan eksplorasi 2. Penyelesaian tugas secara efektif 3. Menghasilkan ide yang berguna 4. Implementasi ide ke dalam pekerjaan 5. Regenerasi ide dalam penyelesaian masalah (Parashakti et al., 2016)
Kinerja Pegawai (Y2)	Kinerja pegawai ialah hasil kerja dari seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam melakukan tugasnya.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (Robbins, 2016)

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo. Penelitian ini menggunakan metode sensus sehingga semua populasi menjadi responden yaitu sebanyak 42 pegawai.

Metode Analisis

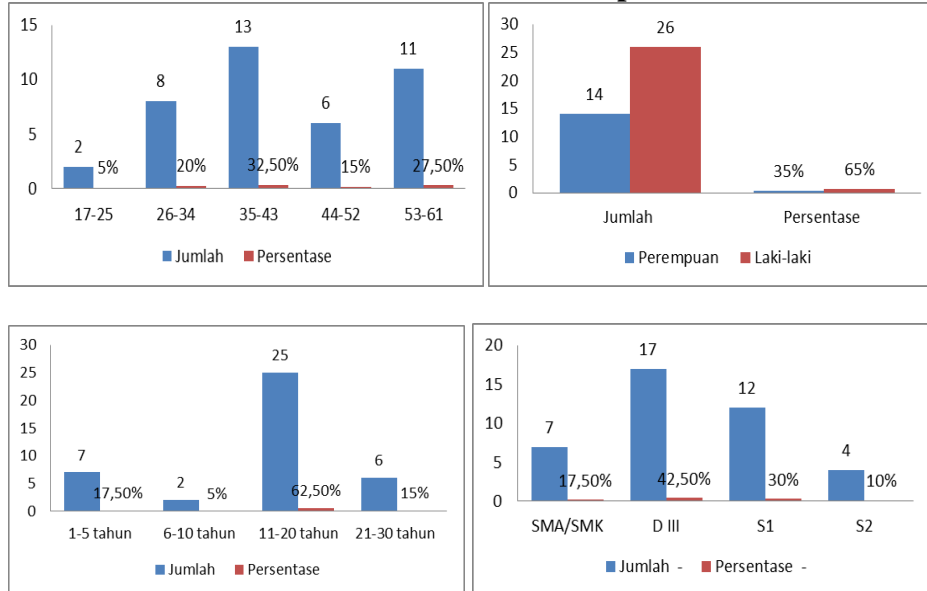
Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). Metode PLS merupakan sebuah pendekatan variance based yang digunakan sebagai alternatif covariance based SEM dengan program aplikasi *Smart Partial Least Squares* (SmartPLS) 3.2.9

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Gambar 1 berikut merupakan karakteristik dari 65 responden yang berpartisipasi dalam penelitian.

Gambar 1
Karakteristik Responden



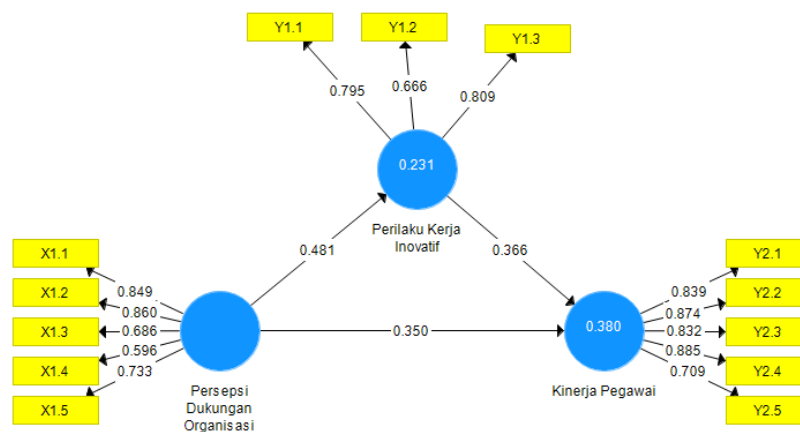
Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Mayoritas karyawan adalah 65% laki – laki, berusia antara 35 – 43 tahun sebesar 32,5%, dengan lama bekerja antara rentang waktu 11-20 tahun sebesar 62,5% dengan pendidikan rata rata DIII yaitu sebesar 42,5%.

Analisis Outer Model

Indikator dapat dikatakan *valid* dan *reliable* ketika nilai *convergent validity* lebih dari 0,05 serta memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0,70 (Sugiyono,2012). Pada gambar 2 dibawah ini menunjukkan bahwa semua data telah memiliki nilai validitas diatas 0,05 dan nilai reliabel diatas 0,70 sehingga dapat diuji lebih lanjut.

Gambar 2 Outer Model



Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Analisis R-Square (Inner Model)

Nilai *R-square* digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai *R-square* 0,231 menjelaskan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 23,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian. Demikian pula *R-square* 0,380 menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 38% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, suatu variabel dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan apabila memiliki nilai T-statistic > 1,96 dan dengan nilai P values < 0,05. Tabel 2 dibawah ini menunjukkan nilai *path coefficients*:

Tabel 2
Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
PKI -> KP	0.366	0.352	0.130	2,819	0.005
PDO-> KP	0.350	0.388	0.137	2,567	0.011
PDO -> PKI	0.481	0.519	0.135	3,572	0.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif, pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *t-statistic* lebih dari 1,96 dengan nilai *P value* kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antar variabel dapat dikatakan positif dan signifikan.

Tabel 3
Spesific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
PDO -> PKI -> KP	0.176	0.177	0.075	2,337	0.020

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pada tabel 3 diatas dapat diketahui pengaruh tidak langsung dari variabel persepsi dukungan organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y2) dapat dimediasi oleh variabel perilaku kerja inovatif, dengan P values masing 0,02 < 0,05 serta nilai T statistic masing sebesar 2,337 > 1.96. Maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif dapat dijadikan variabel intervening antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja pegawai. Selain itu, berdasarkan perhitungan VAF pada kedua variabel intervening, didapat hasil bahwa nilai VAF perilaku kerja inovatif adalah 0,335 yang berarti memiliki peran mediasi sebesar 33,5%. Dari perhitungan tersebut terlihat bahwa perilaku kerja inovatif memiliki peran mediasi parsial pada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dari penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik Persepsi Dukungan Organisasi, maka akan membuat Kinerja Pegawai semakin tinggi secara signifikan.
2. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif. Hal ini berarti bahwa semakin baik persepsi dukungan organisasi, maka akan membuat perilaku kerja inovatif semakin tinggi secara signifikan.
3. Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kualitas perilaku kerja inovatif, maka akan membuat kinerja pegawai semakin tinggi secara signifikan.
4. Perilaku kerja inovatif dapat menjadi variabel intervening variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Artinya, dengan adanya dukungan organisasi yang terdapat dalam suatu institusi, maka pegawai akan merasakan adanya perhatian dukungan, dan bimbingan dari organisasi.

Saran

Implikasi dari hasil penelitian ini bagi manajerial dapat dikembangkan, sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai melalui persepsi dukungan organisasi. Dari hasil penelitian mengenai variabel persepsi dukungan organisasi menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini, dapat dikatakan bahwa adanya keterkaitan antara persepsi dukungan organisasi sebagai bentuk dukungan organisasi terhadap pegawai dengan pencapaian kinerja pegawai.
Dari hasil interpretasi angka indeks pada variabel persepsi dukungan organisasi, dari keseluruhan indikator variabel terdapat salah satu dari indikator dalam hasil perhitungan yang memiliki nilai terendah yaitu indikator (penyediaan bantuan organisasi). Oleh karena itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo seharusnya dapat lebih memperhatikan kebutuhan pegawai dengan menyediakan bantuan pada pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mampu menciptakan rasa kepedulian terhadap pegawai dan meningkatkan rasa dukungan organisasi kepada pegawai.
2. Berkaitan dengan peningkatan perilaku kerja inovatif melalui persepsi dukungan organisasi. Dari hasil penelitian mengenai variabel persepsi dukungan organisasi menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dari hasil penelitian ini, dapat dikatakan bahwa adanya keterkaitan antara persepsi dukungan organisasi sebagai bentuk dukungan organisasi terhadap pegawai dengan adanya perilaku inovatif pegawai. Hal ini berarti organisasi perlu menerapkan faktor-faktor untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi yang akan berdampak juga pada penerapan perilaku kerja inovatif sehingga tercipta tujuan bersama dengan peningkatan kinerja pegawai.
3. Berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif. Dari hasil penelitian mengenai perilaku kerja inovatif menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini, dapat dikatakan bahwa adanya keterkaitan antara perilaku kerja inovatif sebagai bentuk penciptaan ide

pegawai dan penyelesaian masalah terhadap pegawai dengan peningkatan kinerja pegawai. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo diharapkan dapat lebih mendukung kreatifitas pegawai dalam menciptakan inovasi baru, memberikan kepercayaan kepada pegawai dalam menciptakan ide baru, dan melatih pegawai dalam pengambilan keputusan.

Keterbatasan Penelitian

1. Jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden terkadang tidak menunjukkan keadaan sebenarnya cenderung (bias) dalam menilai diri sendiri terutama pada indikator kinerja.
2. Berdasarkan hasil R Square efek yang dihasilkan oleh variabel pada penelitian ini masih terbatas sehingga terdapat peluang variabel lain yang dapat dimunculkan terutama variabel intervening.

Agenda Penelitian Mendatang

1. Ruang lingkup penelitian masih dalam cakupan wilayah yang terbatas sehingga diharapkan untuk penelitian yang akan datang dapat memperluas wilayah termasuk dalam daerah yang berbeda agar pendapat dari berbagai wilayah tersampaikan.
2. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih banyak agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan menarik dikaji.
3. Penelitian mendatang dapat menambahkan ataupun mengembangkan lebih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan variabel lain yang dapat memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai, contohnya, Kepemimpinan Spiritual (Tobroni, 2015), Kepercayaan Diri (Bandura, 2009), Keterikatan Kerja (Schaufeli & Bakker, 2003), Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Berger dan Luckman, 1966), dan Kepuasan Kerja (Robbins, 2006) sehingga mampu memperkuat suatu penelitian dan hasil penelitian mendatang akan lebih bervariasi.

REFERENSI

- Afsar, Bilal and Yuosre Badir. 2016. Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning* Vol. 29 No. 2, 2017 pp. 95-109.
- Altunoglu, Ali Ender., dkk. 2015. Effects of Leader–Member Exchange and Perceived Organizational Support on Organizational Innovation: The Case of Denizli Technopark. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*.
- Aslan, Huseyin. 2019. Mediating Role of Perceived Organizational Support in Inclusive Leadership's Effect on Innovative Work Behavior. *Business & Management Studies: An International Journal* Vol.:7 Issue:5 Year:2019, pp. 2945-2963.
- Asnawi, Angriani Melan. 2019. *Kinerja Karyawan Perseroan terbatas: Studi Kasus atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo. CV. Athra Samudra.
- Brown, L. Shona and Eisenhardt, M. Kathleen. 1995. Product Development: Past Research, Present Findings, and Future Directions. *The Academy of Management Review*, Vol. 20, No. 2 (Apr., 1995), pp. 343-378.
- Cascio, Wayne F . 2014. *Managing Human Resources: Productivity, Quality, of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.

- Dogru, Caglar. 2018. The Relationship between Perceived Support and Innovative Behavior: Analyzing the Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Business Research Turk*.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Shannock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 689-695.
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Correlation between organizational memory and innovative work behavior. *Makara Hubs-Asia*, 8(3), 77-88.
- Gaol L, Jimmy. 2014. *Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo : Jakarta.
- Ghozali. (2006). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Husein Umar. 1999, *Metodologi Penelitian: Aplikasi Dalam Pemasaran*. PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Istijanto, (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Janssen, O. 2000. "Job Demands, Perceptions of Effort–Reward Fairness and Innovative Work Behaviour". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 73: 287–302.
- Leong, Tze Chan and Rasli, Amran. 2014. The Relationship between innovative work behavior on Work Role Performance: An empirical study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*.
- Liu, Zhiqiang., dkk. 2021. Ascribed or achieved-The role of birth order on innovative behaviour in the workplace. *Journal of Business Research*.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- Messman, G. & Mulder, R.H. 2012. "Development of a Measurement Instrument for Innovative Work Behavior as a Dynamic and Context Bound Construct". *Human Resource Development International*, Vol 15, No.1, 43-59.
- Murdiastuti, Herlina., dkk. 2021 The Innovative Behavior of State Civil Apparatus:a Literature Review. *Civil Service*, VOL. 15, No.2, November 2021 : 61 – 70.
- Mursidta, Silviana. 2017. Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 5 Nomor 1
- Mustika, Silvia Indra., dkk. 2019. The Effect of Perceived Organizational Support on Knowledge Sharing and Innovative Work Behavior. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 154.
- Nazzir, Sajjad., dkk. 2018. How organization justice and perceived organizational support facilitate employees' innovative behavior at work. *Employee Relations: The International Journal*, Vol. 41 No. 6, 2019 pp. 1288-1311.
- Park, Jiwon, and Kim, Woocheol. 2022. The Impact of Perceived Organizational Support o Innovative Work Behaviour Through Psychological Empowerment: Focusing on the Moderated Mediating Role of Organizational Procedural Justice. *Journal of Technical Education and Training*, Vol. 14 No. 1.
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan (studi kasus di pt. Bank danamon indonesia). *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 81-96.

- Prastyo, Budi and Agus Frianto. 2020. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement*: Sebuah Studi Literatur. *Journal of Business and Innovation Management*.
- Purnami, Ria Putu. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan rumah Sakit Balimed Karangasem. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 1. Maret 2017, Hal 95-107.
- Rismawati, Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rusmita, Ida., dkk. 2022. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Journal Of Applied Management Research*, Vol.2 No.2 (2022) 100-109.
- Sanusi, Fanji, and Dibyantoro. 2022. Improving Employee Performance Through Innovative Work Behavior. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 7 p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398.
- Setyorini, Eli., dkk. 2022. Creative Self-Efficacy dan Employee Performance: Efek Mediasi Innovative Work Behavior. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology Magelang*.
- Shabbir, Taha., dkk. 2021. Perceived Organizational Support and Employee Performance: A Moderating Role of Organizational Justice during COVID-19. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*.
- Shanker, Roy., dkk. 2017. Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*. Sarstedt, M., & Cheah, J. H. (2019). Partial least squares structural equation modeling using SmartPLS: a software review. *Journal of Marketing Analytics*, 7(3), 196–202.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sajiwo, Bagus. 2014. “Budaya Inovasi Ditinjau dari Persepsi terhadap Kepemimpinan”. *Jurnal Online Psikologi*. Vol. 02 (02): 16-33.
- Sulistiyani, Endang. 2022. Perceived Organizational Support and Performance: The Mediating Effect of Affective Values. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 13 No. 1 (2022).
- Sulaiman, Muhammad., dkk. 2019. Perceived Organization Support Role in Creating an Innovative Work Behavior. *Open Access Library Journal 2019*, Volume 6, e5372.
- Sulistyan, Riza Bahtiar., dkk. 2020. Perceived Organizational Support on Employee Performance: The Mediating Effect of Job Stress. *Jurnal Penelitian Ekonomi*.
- Suryosukmono, Gerry., dkk. 2022. Linking Person-Job Fit and Perceived Organization Support to Increase Public Employee Performance: The Role of Innovative Behavior in Workplace. *Asia-Pacific Management and Business Application*.
- Volery, Thierry and Tarabashkina, Liudmila. 2021. The impact of organizational support, employee creativity and work centrality on innovative work behavior. *Journal of Business Research*.
- Wang, Zhining., dkk. 2021. The influence of exploitative leadership on hospitality employees’ green innovative behavior: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*.
- Weny., dkk. 2021. The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Performance. *Enrichment: Journal of Management*, 12 (1) (2021) 321-324.
- Uno, Hamzah.B, & Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.