

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN DIMEDIASI OLEH PERILAKU KERJA INOVATIF

(Studi pada Guru SMA Negeri 1 Klaten)

Oktavia Ria Winola, Edy Raharja¹

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 direction of Perceived organizational support on teacher performance with innovative work behavior as a mediating variable for teachers at SMA Negeri 1 Klaten. The independent variables in this study are Perceived organizational support, teacher performance as the dependent variable, and innovative work behavior as mediating variables. This research is in the form of mixed research using a questionnaire as a data collection method. The population used was SMA Negeri 1 Klaten teachers, with a total sample of 56 teachers. The data analysis method uses Structural Equation Modeling (SEM) through the SmartPLS version 3.2.9 software application. The results of this study indicate that Perceived Organizational Support has a positive and significant effect on Teacher Performance. Perceived Organizational Support have a positive and insignificant effect on Innovative Work Behavior. Innovative work behavior has a positive and significant effect on teacher performance. This study also shows that Innovative Work Behavior cannot be an Intervening variable on the influence between Perceived Organizational Support and Teacher Performance.

Keywords: Perceived Organizational Support, Teacher Performance, Innovative Work Behavior

PENDAHULUAN

Tingkat pendidikan suatu bangsa akan menjadi indikator yang baik dari kualitas keseluruhan bangsa tersebut. Namun saat ini pendidikan Indonesia memiliki masalah yang kompleks dan permasalahan utamanya adalah rendahnya kualitas kinerja guru yang dinilai kurang optimal (Mansir, 2020). Guru merupakan garda terdepan dalam membentuk dan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, guru yang berkualitas sangat penting untuk mencapai kemajuan pendidikan yang sukses. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan yakni dengan meningkatkan kinerja guru. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hasil yang akan diperoleh melalui peningkatan kinerja guru. Sumber daya manusia merupakan kekuatan utama organisasi dan sarana untuk mencapai tujuan organisasi.

Hammond et al. (2011) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi sangat penting dalam memandang karyawan sebagai aset dalam suatu organisasi (Luksyte & Spitzmueller, 2016). Karyawan akan mengintegrasikan diri mereka menjadi bagian dari organisasi ketika karyawan percaya bahwa mereka menerima banyak dukungan organisasi, yang akan mengarah pada pengembangan hubungan yang lebih baik dengan perusahaan.

Dukungan organisasi dapat menumbuhkan perilaku kerja inovatif pada karyawannya (Hammond et al., 2011). Perilaku inovatif adalah sebuah intensi untuk menghasilkan,

¹ Corresponding author

mempromosikan, dan merealisasikan ide-ide baru dalam lingkungan kerja, kelompok, atau organisasi dengan tujuan meningkatkan performa kerja, kelompok, atau organisasi (West & Farr, 1989). Inovasi merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya perilaku inovatif akan mendorong individu untuk memodifikasi cara kerja dengan menerapkan prosedur, praktek dan teknik kerja yang baru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Terdapat kesenjangan pada hasil penelitian terdahulu mengenai persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Taibo Chen et al. (2020), Irfan Sabir et al. (2022), Priyanka Sihag dan Aastha Dhoopar (2022) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Soeprijadi & Sudibjo (2021) dan Wicaksono & Lutfi (2022) menunjukkan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja. Selain itu, penelitian terdahulu terkait dengan persepsi dukungan organisasi pada populasi guru masih terbatas.

SMAN 1 Klaten menjadi satu-satunya sekolah menengah atas negeri di Kabupaten Klaten yang berhasil masuk peringkat 100 terbaik secara nasional. Namun pada tahun 2021 dan 2022 SMAN 1 Klaten mengalami penurunan peringkat secara terus menerus. Pada tahun 2022, SMAN 1 Klaten berada di peringkat 125 yang berarti sudah tidak menduduki 100 terbaik secara nasional. Selain itu, sebagian besar guru di SMAN 1 Klaten merasa bahwa kinerjanya mengalami penurunan dan kurang maksimal.

Kesenjangan pada penelitian-penelitian terdahulu dan permasalahan yang terjadi di SMAN 1 Klaten menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Dimediasi oleh Perilaku Kerja Inovatif (Studi pada Guru SMA Negeri 1 Klaten)*".

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Persepsi Dukungan Organisasi dan Kinerja Guru

Persepsi dukungan organisasi adalah perasaan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya secara keseluruhan (Neves & Eisenberger, 2014). Jika tingkat persepsi dukungan organisasi karyawan tinggi, karyawan akan merasa berkewajiban untuk membalas budi kepada organisasi dengan melakukan hal diluar deskripsi pekerjaannya atau memberikan kinerja yang melampaui deskripsi pekerjaannya (Eisenberger dan Rhoades, 2001; Rhoades dkk., 2001). Karyawan yang merasa mendapat dukungan ekstra dari organisasinya akan memiliki kinerja lebih baik daripada individu yang tidak mendapatkannya (Eisenberger, 1990).

Sebuah penelitian yang dilakukan di lembaga pendidikan di India menunjukkan dampak positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja (Nazir dan Islam, 2017). Selain itu, penelitian yang dilakukan M. Khafit Ashar dkk. (2019) pada Guru Yayasan Cendekia Utama Surabaya juga memperoleh hasil bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis pertama dirumuskan berikut ini.

H1 : Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru

Persepsi Dukungan Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif

Hammond et al. (2011) menyatakan bahwa salah satu faktor yang penting dalam menumbuhkan perilaku inovatif adalah persepsi karyawan mengenai dukungan yang diberikan organisasi padanya. Gregory et al. (2010) menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa bahwa organisasi menunjukkan perhatian, menawarkan umpan balik yang jujur dan

tidak menghakimi tentang pekerjaan mereka dan mendukung tindakan mereka, kecenderungan untuk memulai ide-ide kreatif, mengeksplorasi peluang yang mungkin, memecahkan masalah saat ini dan masa depan dan menerjemahkan masukan kreatif mereka ke dalam tindakan dan peningkatan output yang inovatif.

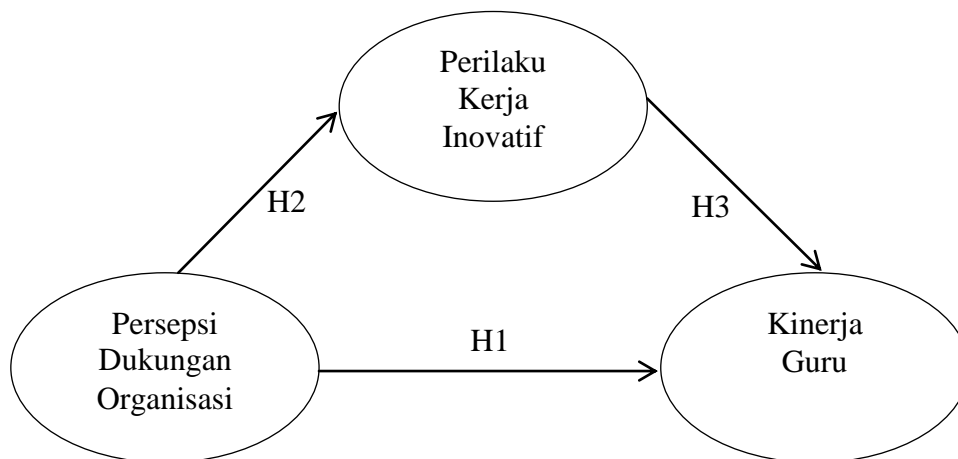
Nazir dkk. (2019) menemukan hubungan positif signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan perilaku inovatif karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Andani dan Wibawa (2022) yang menunjukkan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, hipotesis kedua dirumuskan berikut ini.

H2 : Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku Kerja Inovatif dan Kinerja Guru

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat diperhatikan oleh organisasi karena kinerja karyawan akan memengaruhi organisasi secara keseluruhan. Perilaku inovatif dikenal sebagai proses memunculkan ide-ide baru untuk mengatasi masalah dalam praktik organisasi (Carmeli dkk., 2006; Jafri, 2010). Perilaku kerja inovatif merujuk pada perubahan dalam diri karyawan dan lingkungan kerja melalui inovasi. Dapat diartikan bahwa perilaku kerja inovatif dapat membantu karyawan untuk beradaptasi dengan pekerjaannya secara efektif. Hasil penelitian Dorner (2012) menunjukkan perilaku kerja inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Berliana dan Arsanti (2018) juga menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelitian terdahulu, hipotesis ketiga dirumuskan berikut ini.

H3 : Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai jumlah dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini, populasi ditentukan dengan metode sensus dimana keseluruhan anggota populasi akan diteliti. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Klaten sebanyak 56 orang.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	Persepsi dukungan organisasi mencakup pandangan guru tentang sikap organisasi dalam menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan gurunya yang kemudian memengaruhi perilaku dan sikap guru terhadap organisasi. <i>(Neves & Eisenberger (2014) dan Rhoades et al. (2001))</i>	Indikator Persepsi Dukungan Organisasi oleh Rhoades et al. (2001) sebagai berikut: 1. Kesejahteraan dari Organisasi 2. Pertimbangan Nilai Karyawan oleh Organisasi 3. Kepedulian Organisasi 4. Penyediaan Bantuan Organisasi 5. Dukungan Karir Organisasi
Perilaku Kerja Inovatif (Y1)	Perilaku kerja inovatif mencakup proses dimana guru menghasilkan ide-ide baru dan mempraktikkannya untuk menyelesaikan masalah dalam organisasi. <i>(West & Farr (1989) dan De Jong & Den Hartog (2007))</i>	Indikator Perilaku Kerja Inovatif yang dikemukakan oleh De Jong & Den Hartog (2008): 1. Opportunity Exploration 2. Idea Generation 3. Idea Championing 4. Idea Implementation
Kinerja Guru (Y2)	Kinerja guru mencakup hasil dari tindakan atau perilaku guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya berdasarkan standar kinerja dan periode waktu yang telah ditetapkan. <i>(Suherman & Saondi (2010) dan Arifin & Barnawi (2014))</i>	Indikator Kinerja Guru yang dikemukakan oleh Jannsen (2001) dalam Fuad Mas'ud (2004) mengandung item berikut: 1. Standar Kualitas Karyawan 2. Standar Profesional 3. Ketepatan waktu karyawan 4. Kemampuan melakukan pekerjaan 5. Usaha Guru 6. Kreativitas 7. Pengetahuan terkait pekerjaan utama 8. Kemampuan komunikasi

Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif penelitian ini dilakukan pada kuesioner pendahuluan yang memuat faktor-faktor yang menghambat penyelesaian kinerja guru di SMAN 1 Klaten. Kemudian analisis kuantitatif pada penelitian ini menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui program aplikasi Smart Partial Least Square (Smart-PLS) versi 3.2.9.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kualitatif

Tabel 2. Ringkasan Hasil Kuesioner Pendahuluan

Faktor Yang Menghambat Penyelesaian Kinerja	Sarana dan Prasarana Kurang memadai	26%
	Tuntutan Kerja Berlebih (<i>work-overload</i>)	37%
Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Kinerja Kurang Maksimal	Dukungan Organisasi untuk Inovasi Kurang	26%
	Arahan yang Diberikan oleh Atasan Kurang Jelas	29%

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan dengan IBM SPSS 25. Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi setiap pernyataan dengan total skor atau penelitian ini menggunakan teknik korelasi product moment pearson yaitu dengan cara membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel, jika nilai r hitung \geq nilai r tabel dan nilai sig. $< 0,01$ maka item tersebut dapat dikatakan valid (Sudarmanto, 2005).

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Validitas SPSS

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	X1.1	0,755	0,271	Valid
	X1.2	0,720	0,271	Valid
	X1.3	0,728	0,271	Valid
	X1.4	0,755	0,271	Valid
	X1.5	0,686	0,271	Valid
Perilaku Kerja Inovatif	Y1.1	0,734	0,271	Valid
	Y1.2	0,768	0,271	Valid
	Y1.3	0,575	0,271	Valid
	Y1.4	0,433	0,271	Valid
Kinerja Guru	Y2.1	0,729	0,271	Valid
	Y2.2	0,811	0,271	Valid
	Y2.3	0,613	0,271	Valid
	Y2.4	0,589	0,271	Valid
	Y2.5	0,524	0,271	Valid
	Y2.6	0,722	0,271	Valid
	Y2.7	0,744	0,271	Valid
	Y2.8	0,504	0,271	Valid

Nilai r hitung semua item telah melebihi nilai r tabel yang digunakan ($r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$), semua indikator pada penelitian ini telah memenuhi kriteria dan dapat dikatakan valid.

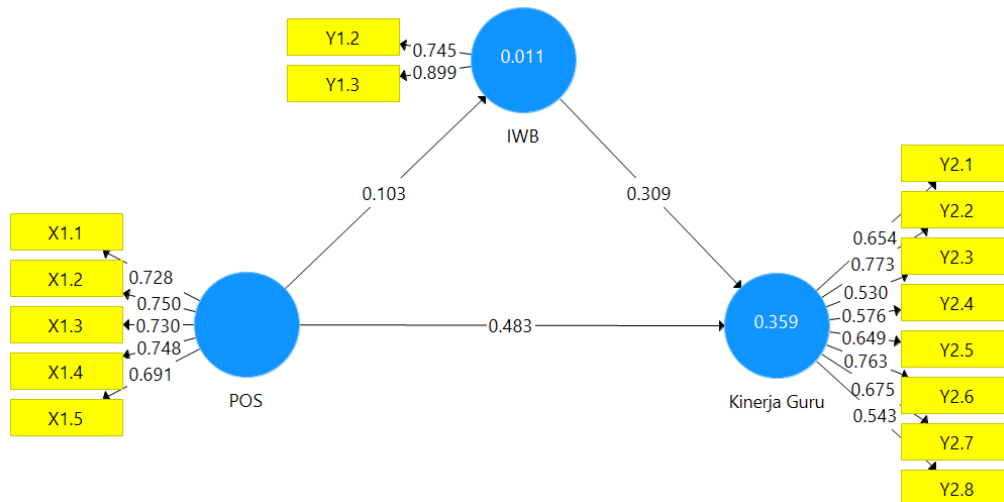
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Coefficient	Cronbach's Alpha	Keterangan
Persepsi Dukungan	5 Item	0,778	Reliabel

Organisasi			
Perilaku Kerja Inovatif	3 item	0,628	Reliabel
Kinerja Guru	8 item	0,807	Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha semua variabel yang ada telah melebihi 0,60 (Cronbach's Alpha > 0,60), semua variabel pada penelitian ini telah memenuhi kriteria dan dapat dikatakan reliabel.

Analisis Outer Model

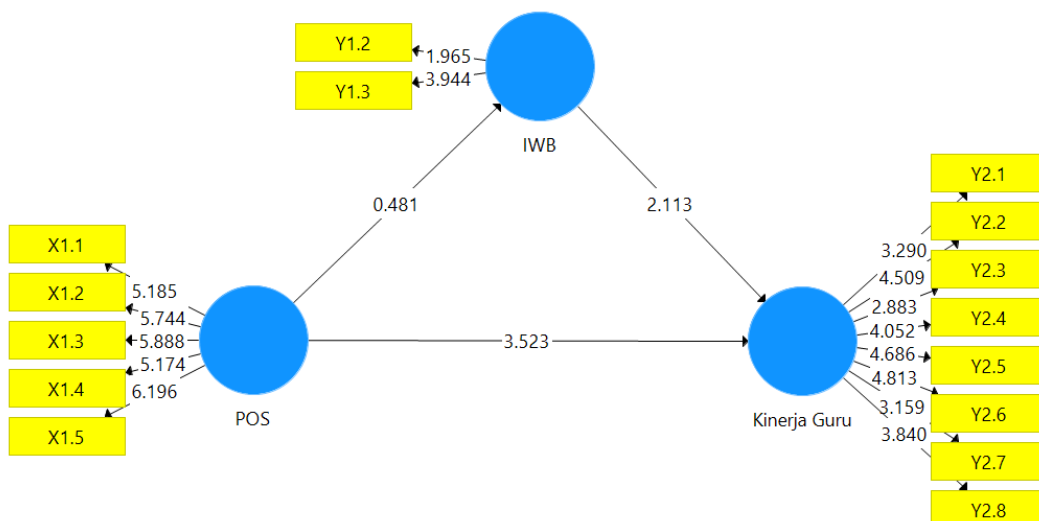


Gambar 2. Output Outer Model Pertama Partial Least Square

Nilai *outer loadings* seluruh indikator telah melebihi batas kritis yaitu > 0,50 (Indikator individu 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima). Maka seluruh indikator pada penelitian ini dinyatakan valid dan memenuhi kriteria.

Analisis Inner Model

Analisis terhadap inner model atau model struktural dilakukan dengan cara melihat R-square, prediksi hubungan antar variabel, dan nilai signifikan model penelitian.



Gambar 3. Output Inner Model Partial Least Square

Tabel 5. Uji R-Square

Variabel	R Square
Perilaku Kerja Inovatif	0,011
Kinerja Guru	0,359

Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa variabel Persepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel Perilaku Kerja Inovatif sebesar 1,1%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini. Variabel Persepsi Dukungan Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Guru sebesar 35,9%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil perhitungan Path coefficient melalui aplikasi SmartPLS adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
POS -> Kinerja Guru	0,483	0,531	0,137	3,523	0,000
POS -> IWB	0,103	0,118	0,214	0,481	0,631
IWB -> Kinerja Guru	0,309	0,328	0,146	2,113	0,035

Sebuah konstruk dinyatakan memiliki pengaruh positif apabila memiliki nilai *original sample* positif dan signifikan apabila memiliki nilai P Value lebih kecil dibanding nilai signifikansi 5% (P Value < 0,05) serta memiliki nilai T Statistic > 1,96.

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa hipotesis 1 (H1) memiliki nilai *original sampel* positif, nilai T-statistics sebesar 3,523 sudah melebihi nilai T-tabel ($3,523 > 1,96$), dan nilai P-values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikan yaitu 0,050 ($0,000 < 0,050$). Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian H1 didukung dan H0 tidak didukung.

Pada hipotesis 2 (H2) memiliki nilai *original sampel* positif, nilai T-statistics sebesar 0,481 belum melebihi nilai T-tabel ($0,481 < 1,96$), dan nilai P-values sebesar 0,631 yang lebih besar dari batas signifikan yaitu 0,050 ($0,631 > 0,050$). Hal ini berarti bahwa variabel Persepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Dengan demikian H0 didukung dan H2 tidak didukung.

Hipotesis 3 (H3) memiliki nilai *original sampel* positif, nilai T-statistics sebesar 2,113 sudah melebihi nilai T-tabel ($2,113 > 1,96$), dan nilai P-values sebesar 0,035 yang lebih kecil dari batas signifikan yaitu 0,050 ($0,035 < 0,050$). Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian H3 didukung dan H0 tidak didukung.

Uji Intervening

Uji intervening dilakukan untuk membuktikan bahwa variabel Perilaku Kerja Inovatif mampu menjadi variabel intervening (mediasi) untuk variabel Persepsi Dukungan

Organisasi terhadap variabel Kinerja Guru. Berikut adalah hasil perhitungan *Specific Indirect Effects*:

Tabel 7. *Specific Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
POS -> IWB -> Kinerja Guru	0,032	0,026	0,094	0,339	0,735

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa pada hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan variabel Kinerja Guru tidak terdapat pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh variabel Perilaku Kerja Inovatif. Hal ini dapat dilihat dari nilai T-statistics sebesar 0,339 yang lebih kecil dari nilai T tabel yaitu 1,96 ($0,339 < 1,96$) dan nilai P-values sebesar 0,735 yang berarti lebih besar dari batas signifikansinya yaitu 0,05 ($0,735 > 0,050$).

$$VAF = \frac{\text{Pengaruh tidak langsung}}{\text{Pengaruh tidak langsung} + \text{Pengaruh langsung}}$$

$$VAF = \frac{(a \times b)}{(a \times b) + c}$$

Keterangan:

- a = Pengaruh tidak langsung persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif
- b = Pengaruh tidak langsung perilaku kerja inovatif terhadap kinerja guru
- c = Pengaruh langsung persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja guru

$$VAF = \frac{(0,103 \times 0,309)}{(0,103 \times 0,309) + 0,483} = \frac{0,031827}{0,031827 + 0,483} = \frac{0,031827}{0,514827} = 0,062 = 6,2\%$$

Berdasarkan perhitungan VAF diatas, nilai VAF pada penelitian ini yaitu sebesar 6,2% ($VAF \leq 20\%$). Dengan nilai $VAF \leq 20\%$ maka dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh mediasi dari variabel Perilaku Kerja Inovatif.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil yang telah didapatkan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.
3. Perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Saran Praktis

1. SMA Negeri 1 Klaten diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan dukungan dan kesempatan dalam pengembangan karir guru, serta dapat terus menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan guru agar guru merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Guru SMA Negeri 1 Klaten diharapkan dapat lebih sering mengeksplorasi teknik, metode, dan bahan ajaran terbaru agar dapat memberikan pengajaran yang inovatif dan kinerja sebagai guru secara maksimal

Keterbatasan Penelitian

1. Item pernyataan variabel Kinerja Guru menggunakan pernyataan yang bersifat positif sehingga berpotensi menimbulkan bias dalam pengisian skor.
2. Dalam perhitungan nilai R-square diketahui bahwa efek yang dihasilkan oleh variabel penelitian ini masih terbatas.

Saran Penelitian Mendatang

1. Item pernyataan pada variabel Kinerja Guru dapat ditambahkan dengan pernyataan yang bersifat negatif untuk meminimalisir bias dalam pengisian skor.
2. Penelitian yang akan mendatang harus lebih banyak lagi dalam penggunaan dan pengembangan variabel yang digunakan seperti variabel *Workplace Spirituality*, *Affective Commitment*, *Person-Organization Fit*, dan *Organizational Citizenship Behaviour* sehingga mampu memperkuat suatu penelitian dan menelaah permasalahan secara lebih mendalam dan lengkap.

REFERENSI

- Andani, N. W. R., & Wibawa, I. M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2), 210-229.
- Ashar, M. K., Mujanah, S., & Murgianto. (2019). Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya. *Management and Accounting Research Journal*, 4(1), 16-29.
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis Pengaruh Self-Efficacy, Kapabilitas, Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 149-161.
- Carmeli, A., Meitar, R. and Weisberg, J. (2006), Self-Leadership Skills And Innovative Behavior At Work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90.
- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020). The Impact Of Organizational Support On Employee Performance. *Employee Relations: The International Journal*, 42(1), 166–179.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal of innovation management*, 10(1), 41-64.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative Work Behavior: Measurement and Validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1-27.
- Hammond, M., Neff, N.L., Farr, J.L., Schwall, A.R., & Zhao, X. (2011). Predictors Of Individuallevel Innovation At Work: A Meta-Analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90-105.
- Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2016). When are Overqualified Employees Creative? It Depends on Contextual Factors. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 635-653.
- Mansir, F. (2020). Kesejahteraan dan Kualitas Guru Sebagai Ujung Tombak Pendidikan Nasional Era Digital. *Jurnal IKA PGSD (Ikatan Alumni PGSD) Unars*, 8(2), 293-303.
- Mas'Ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing Organizational Commitment and Employee Performance through Employee Engagement: An Empirical Check. *South Asian Journal of Business Studies*. 6(1), 98-114.

- Neves, P., & Eisenberger, R. (2014). Perceived Organizational Support and Risk Taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 187-205.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to The Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825–836.
- Sabir, I., Ali, I., Majid, M. B., Sabir, N., Mehmood, H., Rehman, A. U., & Nawaz, F. (2022). Impact of Perceived Organizational Support on Employee Performance in IT Firms—A Comparison Among Pakistan and Saudi Arabia. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(3), 795-815.
- Saifullah, S. (2020). Determinasi Motivasi dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus di SMAN Negeri 1 Kota Bima) Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 600-621.
- Sihag, P., & Dhoopar, A. (2022). Organizational Resilience and Employee Performance: The Mediation of Perceived Organizational Support in The Indian HEIs. *International Journal of Productivity and Performance Management*, (ahead-of-print).
- Soeprijadi, F., & Sudibjo, N. (2021). Persepsi Kinerja Guru, Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Person-Organization Fit, dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Pendidikan*, 22(1), 1-14.
- Sudarmanto R. G. (2005). Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cet. 22). Bandung : Alfabeta
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at Work: Psychological Perspectives. *Social Behaviour*, 4(1), 15–30.
- Wicaksono, A., & Lutfi. (2022). Pengaruh Efikasi Diri dan Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Guru Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Pemoderasi (Studi pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kemuning Kecamatan Tunjung Teja). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 6(1), 14-27.