

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang dilakukan untuk mengkaji pengaruh *perceived organizational support* terhadap perilaku *innovative work behavior* dengan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi pada karyawan bidang teknologi informasi di Yogyakarta menggunakan metode SEM-PLS yang diolah melalui SmartPLS, diperoleh beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. *Perceived organizational support* terbukti memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *innovative work behavior* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dapat mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam mengemukakan ide-ide baru serta melakukan perbaikan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima.
2. *Perceived organizational support* terbukti memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *self-efficacy* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar dukungan yang diberikan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima.

3. *Self-efficacy* terbukti memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *innovative work behavior* karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya, semakin besar pula kepercayaan dirinya untuk mencoba pendekatan atau pengalaman baru, serta menunjukkan *innovative work behavior* dalam pekerjaan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima.
4. *Self-efficacy* terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *perceived organizational support* dan *innovative work behavior* karyawan. Dukungan yang diberikan organisasi mampu meningkatkan *self-efficacy* karyawan yang nantinya akan mendorong munculnya *innovative work behavior*. Berdasarkan hasil analisis, jenis mediasi yang terjadi dalam penelitian ini adalah *complementary mediation*. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dinyatakan diterima.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa implikasi manajerial yang dapat dijadikan pertimbangan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan *innovative work behavior* karyawan, khususnya pada karyawan yang bekerja di bidang teknologi informasi di Yogyakarta. Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh signifikan terhadap *innovative*

work behavior karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya organisasi dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung kreativitas serta memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan dan mengembangkan gagasan baru. Dalam konteks teknologi informasi, dukungan tersebut dapat direalisasikan melalui pemberian ruang bagi karyawan untuk mengembangkan solusi digital, melakukan penyempurnaan sistem, serta memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi inovatif yang dihasilkan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator yang berkaitan dengan perhatian organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan memperoleh nilai rata-rata paling rendah pada variabel *perceived organizational support*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa organisasi perlu meningkatkan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan, upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan mengidentifikasi kebutuhan karyawan secara berkala, memberikan umpan balik yang membangun, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung kesejahteraan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Kedua, *perceived organizational support* juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy* karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan adanya dukungan yang memadai agar karyawan memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki. Dukungan tersebut dapat diwujudkan melalui pemberian apresiasi terhadap kinerja, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta terciptanya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan. Selain itu, organisasi juga dapat memberikan akses terhadap perkembangan

teknologi terkini serta kesempatan mengikuti pelatihan dan program pengembangan kompetensi. Ketiga, *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuannya, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menghasilkan perilaku inovatif. Oleh karena itu, organisasi perlu berupaya untuk mendorong *self-efficacy* karyawan melalui berbagai program pengembangan, seperti pelatihan, mentoring, serta pemberian tugas yang menantang. Dalam bidang teknologi informasi, hal ini dapat dilakukan dengan melibatkan karyawan dalam proyek pengembangan sistem maupun penyelesaian masalah teknis yang kompleks. Pendekatan ini penting dalam membangun pengalaman keberhasilan yang dapat memperkuat *self-efficacy* karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator yang berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk tetap bekerja secara optimal dalam situasi yang penuh tekanan memperoleh nilai rata-rata paling rendah pada variabel *self-efficacy*. Hasil tersebut mengindikasikan perlunya upaya organisasi untuk meningkatkan keyakinan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pendampingan dari atasan, penyelenggaraan program manajemen stres, serta pemberian dukungan yang memadai ketika karyawan dihadapkan pada target maupun tuntutan pekerjaan yang tinggi. Keempat, *self-efficacy* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *perceived organizational support* dan *innovative work behavior* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa

perceived organizational support tidak hanya memberikan pengaruh secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan *self-efficacy* karyawan. Dengan demikian, organisasi perlu meningkatkan *perceived organizational support* dan memperkuat *self-efficacy* secara bersamaan guna mendorong munculnya *innovative work behavior* karyawan lebih optimal. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator yang berkaitan dengan penerapan ide-ide baru dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari memperoleh nilai rata-rata terendah pada variabel *innovative work behavior*. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperkuat dukungan terhadap implementasi ide yang dihasilkan karyawan, upaya tersebut dapat dilakukan melalui penyediaan program yang mendorong inovasi, forum untuk bertukar gagasan, serta sistem apresiasi bagi ide yang berhasil diimplementasikan. Dengan demikian, ide-ide yang muncul dari karyawan tidak hanya berhenti sebagai usulan, tetapi juga dapat direalisasikan dan memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja organisasi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan tahapan penelitian yang telah direncanakan. Namun demikian, masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini. Berikut merupakan keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini mengumpulkan data melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Melalui kuesioner, membuat responden memberikan jawaban berdasarkan persepsi pribadi, sehingga berpotensi menimbulkan bias subjektivitas dan kurang mampu menggali informasi secara mendalam terkait alasan maupun pengalaman yang mendasari jawaban tersebut.
2. Responden dalam penelitian ini hanya mencakup karyawan yang bekerja di bidang teknologi informasi di Yogyakarta. Oleh sebab itu, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam generalisasi, sehingga belum tentu mencerminkan kondisi karyawan pada sektor pekerjaan maupun wilayah lainnya.
3. Penelitian ini melibatkan responden yang bekerja pada berbagai perusahaan dan organisasi yang berbeda. Dengan demikian, fokus penelitian tidak diarahkan pada konteks organisasi tertentu, tetapi pada karyawan bidang teknologi informasi di Yogyakarta secara keseluruhan.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan mempertimbangkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode pengumpulan data yang lebih bervariasi, seperti wawancara atau observasi, sehingga informasi yang diperoleh tidak hanya berasal dari kuesioner tetapi juga mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai *perceived organizational support*, *self-efficacy*, dan *innovative work behavior* pada karyawan.
2. Penelitian selanjutnya dapat diharapkan untuk melibatkan responden yang lebih luas, tidak hanya terbatas pada karyawan di bidang teknologi informasi di Yogyakarta, tetapi juga mencakup bidang pekerjaan atau wilayah lain sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk dilakukan pada organisasi tertentu agar karakteristik organisasi dapat diamati secara lebih spesifik. Selain itu, penelitian juga dapat membandingkan beberapa organisasi untuk memperluas pemahaman mengenai hubungan *perceived organizational support*, *self-efficacy*, dan *innovative work behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B. (2016). The impact of person-organization fit on innovative work behavior: the mediating effect of knowledge sharing behavior. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 29(2), 104–122. <https://doi.org/10.1108/IJHCQA-01-2015-0017>
- Appelbaum, N. P., Lee, N., Amendola, M., Dodson, K., & Kaplan, B. (2019). Surgical resident burnout and job satisfaction: the role of workplace climate and perceived support. *Journal of Surgical Research*, 234, 20–25. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2018.08.035>
- Atitumpong, A., & Badir, Y. F. (2018). Leader-member exchange, learning orientation and innovative work behavior. *Journal of Workplace Learning*, 30(1), 32–47. <https://doi.org/10.1108/JWL-01-2017-0005>
- Azim, M. T., & Halawani, F. M. J. Al. (2020). Perceived non-work social support and employee engagement: the mediating role of self-efficacy. *Middle East J. of Management*, 7(2), 166. <https://doi.org/10.1504/MEJM.2020.105946>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. <https://psycnet.apa.org/record/1997-08589-000>
- Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. *Exchange and Power in Social Life*, 1–352. <https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Breier, M., Kallmuenzer, A., Clauss, T., Gast, J., Kraus, S., & Tiberius, V. (2021). The role of business model innovation in the hospitality industry during the COVID-19 crisis. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 102723. <https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2020.102723>
- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K., Sucharski, I., & Aselage, J. (2009). Perceived organizational support and extra-role performance: Which leads to which? *Journal of Social Psychology*, 149(1), 119–124. <https://doi.org/10.3200/SOCP.149.1.119-124>
- Choi, W. S., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2021). Innovative Behavior in the Workplace: An Empirical Study of Moderated Mediation Model of Self-Efficacy, Perceived Organizational Support, and Leader–Member Exchange. *Behavioral Sciences* 2021, Vol. 11, Page 182, 11(12), 182. <https://doi.org/10.3390/BS11120182>
- Chughtai, M. S., & Khalid, Y. (2022). Learning Organizations and Innovative Work Behaviors: A Moderated Mediation Model of Creative Self-Efficacy and Self-Leadership from the Perspective of Social Cognitive Theory and Social

- Schema Theory. *Journal of Innovative Research in Management Sciences*, 3(1), 22–41. <https://doi.org/10.62270/JIRMS.VI.24>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Dorenbosch, L., Engen, M. L. va., & Verhagen, M. (2005). On-the-job innovation: The impact of job design and human resource management through production ownership. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 129–141. <https://doi.org/10.1111/J.1476-8691.2005.00333.X>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(Volume 7, 2020), 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Faizal, M., Harun, B., Yunhendri, R. Bin, Hafiz, M., Shaharudin, B., & Kanapathipillai, K. (2022). THE IMPACT OF SELF-EFFICACY AND CREATIVE PROCESS ENGAGEMENT ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR IN THE TELECOMMUNICATION INDUSTRY IN MALAYSIA. *European Journal of Economic and Financial Research*, 6(2), 96. <https://doi.org/10.46827/EJEFR.V6I2.1273>
- Gilar-Corbi, R., Perez-Soto, N., Izquierdo, A., Castejón, J. L., & Pozo-Rico, T. (2024). Emotional factors and self-efficacy in the psychological well-being of trainee teachers. *Frontiers in Psychology*, 15, 1434250. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1434250>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Evaluation of Formative Measurement Models*. 91–113. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_5
- Hameli, K., Vehapi, A., & Tafili, E. (2025). Fostering innovative work behavior: the role of organizational support and employee self-efficacy. *Corporate Communications*. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-09-2024-0166>
- Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 549–569. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.03.001>

- Khalili, A. (2016). Linking transformational leadership, creativity, innovation, and innovation-supportive climate. *Management Decision*, 54(9), 2277–2293. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2016-0196>
- Kieserling, A. (2019). *Blau (1964): Exchange and Power in Social Life*. 51–54. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21742-6_12
- Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of E-Collaboration*, 11(4), 1–10. <https://doi.org/10.4018/ijec.2015100101>
- Kock, N. (2021). Harman's single factor test in PLS-SEM: Checking for common method bias. *Data Analysis Perspectives Journal*, 2(2), 1–6.
- Kör, B., Wakkee, I., & van der Sijde, P. (2021). How to promote managers' innovative behavior at work: Individual factors and perceptions. *Technovation*, 99, 102127. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2020.102127>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lambriex-Schmitz, P., Van der Klink, M. R., Beausaert, S., Bijker, M., & Segers, M. (2020). Towards successful innovations in education: Development and validation of a multi-dimensional Innovative Work Behaviour Instrument. *Vocations and Learning*, 13(2), 313–340. <https://doi.org/10.1007/s12186-020-09242-4>
- Lu, L., Luo, T., & Zhang, Y. (2023). Perceived overqualification and deviant innovation behavior: The roles of creative self-efficacy and perceived organizational support. *Frontiers in Psychology*, 14(January), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.967052>
- Maddux, J. E. (2016). Self-Efficacy. *Interpersonal and Intrapersonal Expectancies*, 41–46. <https://doi.org/10.4324/9781315652535-5>
- Mielniczuk, E., & Laguna, M. (2020). Positive Affect Mediates the Relationship Between Self-efficacy and Innovative Behavior in Entrepreneurs. *Journal of Creative Behavior*, 54(2), 267–278. <https://doi.org/10.1002/JOCB.364;WGROU:STRING:PUBLICATION>
- Musenze, I. A., Mayende, T. S., Kalenzi, A., & Namono, R. (2022). Perceived organizational support, self-efficacy and work engagement: testing for the interaction effects. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 38(2),

201–228. <https://doi.org/10.1108/JEAS-08-2020-0141>

Musenze, I. A., Mayende, T. S., Wampande, A. J., Kasango, J., & Emojong, O. R. (2021). Mechanism between perceived organizational support and work engagement: explanatory role of self-efficacy. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 37(4), 471–495. <https://doi.org/10.1108/JEAS-02-2020-0016>

Nadeem, A. (2025). Center for Management Science Research THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND EMPLOYEE CREATIVE SELF-EFFICACY ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR : A COMPARATIVE ANALYSIS BETWEEN PUBLIC AND PRIVATE HIGHER Center for Management Science Research. *Center for Management Science Research*, 3(5), 118–132.

Nazir, S., Shafi, A., Atif, M. M., Qun, W., & Abdullah, S. M. (2019). How organization justice and perceived organizational support facilitate employees' innovative behavior at work. *Employee Relations*, 41(6), 1288–1311. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2017-0007>

Newman, A., Tse, H. H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.04.001>

Nonyana, K., Mmako, M. M., & Skosana, T. B. (2025). Understanding the relationship between organizational support and innovative work behaviour: perspectives of South African manufacturing company employees. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 14(4), 124–136. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v14i4.4037>

Purnama, C., Rahmah, M., & Fatmah, D. (2022). Self-efficacy, Innovative Work Behavior and Job Performance in Digital Printing. *BASKARA : Journal of Business and Entrepreneurship*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.54268/BASKARA.5.1.1-10>

Purnama, Y. H., Tjahjono, H. K., Elqadri, Z. M., & Prajogo, W. (2021). Innovative work behavior: the role of self-efficacy and organizational climates. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 1194 AISC, 477–484. https://doi.org/10.1007/978-3-030-50454-0_49

Qi, L., Liu, B., Wei, X., & Hu, Y. (2019). Impact of inclusive leadership on employee innovative behavior: Perceived organizational support as a mediator. *PLOS ONE*, 14(2), e0212091. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0212091>

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). Research Methods for Business. Eight Ed. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820. https://books.google.com/books/about/Research_Methods_For_Business.htm?hl=id&id=ikI6EAAAQBAJ
- Siregar, Z. M. E., Supriadi, Y. N., Pranowo, A. S., Ende, & Harahap, N. J. (2022). A multidimensional approach in examining the role of self-efficacy on innovative work behavior: Evidence from the creative industry. *Problems and Perspectives in Management*, 20(2), 588–597. [https://doi.org/10.21511/PPM.20\(2\).2022.48](https://doi.org/10.21511/PPM.20(2).2022.48)
- Stoffers, J., van der Heijden, B., & Schrijver, I. (2020). Towards a sustainable model of innovativework behaviors' enhancement: The mediating role of employability. *Sustainability* (Switzerland), 12(1). <https://doi.org/10.3390/SU12010159>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD* by Prof. Dr. Sugiyono (z-lib.org) - SARIKUN IKUN | PDF Online | AnyFlip. https://anyflip.com/utlqr/qtha?utm_source
- Sulaiman, M., Ragheb, M. A., & Wahba, M. (2019). Perceived Organization Support Role in Creating an Innovative Work Behavior. *OALib*, 06(05), 1–14. <https://doi.org/10.4236/OALIB.1105372>
- Temasek, Bain & Company, G. (2025). *e-Conomy SEA 2025: Ekonomi digital Indonesia mendekati GMV \$100 miliar tahun ini*. https://blog.google/intl/id-id/company-news/outreach-initiatives/e-conomy-sea-2025-ekonomi-digital-indonesia-mendekati-gmv-us100-miliar/?utm_source
- Thakur, A., & Kumar, N. (2015). The Effect of Perceived Organizational Support, Role Related Aspects and Work Involvement on Work-Life Balance: Self Efficacy as a Moderator. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(1), 1–8.
- Ullah, S., Raza, B., Ali, W., Amjad, S., & Jadoon, A. K. (2021). Linking Self-efficacy and Organizational Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Model. *International Journal of Organizational Leadership*, 10, 233–247. <https://doi.org/10.33844/ijol.2021.60528>
- Umami, K. A. N., Widhiandono, H., Darmawan, A., & . A. (2024). PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, WORK ETHIC AND COMPENSATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 8(1). <https://doi.org/10.29040/ijebar.v8i1.12438>
- Uppathampracha, R., & Liu, G. (2022). Leading for Innovation: Self-Efficacy and

- Work Engagement as Sequential Mediation Relating Ethical Leadership and Innovative Work Behavior. *Behavioral Sciences* 2022, Vol. 12, Page 266, 12(8), 266. <https://doi.org/10.3390/BS12080266>
- Usher, E. L., & Urdan, T. (2016). Self-Efficacy. *Encyclopedia of Mental Health: Second Edition*, 75–79. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-397045-9.00249-4>
- Wen, J., Huang, S. (Sam), & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81(January), 120–130. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.01.009>
- Yang, H., & Zhou, D. (2022). Perceived Organizational Support and Creativity of Science-Technology Talents in the Digital Age: The Effects of Affective Commitment, Innovative Self-Efficacy and Digital Thinking. *Psychology Research and Behavior Management*, 15(August), 2421–2437. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S378141>
- Yang, Z., Liu, P., & Cui, Z. (2021). Strengths-Based Job Crafting and Employee Creativity: The Role of Job Self-Efficacy and Workplace Status. *Frontiers in Psychology*, 12, 748747. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.748747>
- YILDIZ, B., UZUN, S., & Semih COSKUN, S. (2017). Drivers of innovative behaviors: The moderator roles of perceived organizational support and psychological empowerment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(3), 341–360. <https://doi.org/10.33844/IJOL.2017.60255>
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Selamat pagi / siang/ sore / malam 🙏

Halo, perkenalkan saya Theresia Angelika Purba. Mahasiswa S1 program studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul "**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BIDANG TEKNOLOGI INFORMASI DI YOGYAKARTA**"

Adapun kriteria responden yang saya butuhkan adalah:

Karyawan/individu yang bekerja di bidang/fungsi Teknologi Informasi di wilayah Yogyakarta.

Dengan ini, saya meminta ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu **5-10 menit** untuk mengisi kuesioner penelitian skripsi saya dengan jujur berdasarkan opini pribadi Anda. Seluruh jawaban bersifat **rahasia** dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Terima kasih atas ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuisisioner dan berpartisipasi dalam penelitian ini.

Apabila ada pertanyaan, silahkan menghubungi:

WhatsApp: 085282898017

E-mail: 220327058@students.ujay.ac.id

** Indicates required question*

1. Jenis Kelamin *

Mark only one oval.

☐ Pria

☐ Wanita

2. Usia *

Mark only one oval.

- ☐ < 25 Tahun
- ☐ 25 - 35 Tahun
- ☐ 36 - 45 tahun
- ☐ > 45 Tahun

3. Pendidikan Terakhir *

Mark only one oval.

- ☐ SMA/SMK
- ☐ Diploma
- ☐ S1
- ☐ S2/S3

4. Masa Kerja *

Mark only one oval.

- ☐ $\leq$ 1 Tahun
- ☐ 1 -5 Tahun
- ☐ 5 – 10 Tahun
- ☐ > 10 Tahun

SELF-EFFICACY (SE)

Self-Efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas pada tingkat tertentu, yang memengaruhi aktivitas individu dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

2= Tidak Setuju (TS)

3= Netral (N)

4= Setuju (S)

5= Sangat Setuju (SS)

5. Saya mampu mencapai sebagian besar tujuan yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri. *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

6. Saat menghadapi tugas yang sulit, saya yakin dapat menyelesaikannya. *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

7. Saya yakin dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan kepada saya. *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

8. Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya dengan baik. *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

9. Saya mampu mengatasi berbagai tantangan dalam pekerjaan saya secara efektif. *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

10. Saya percaya diri dapat bekerja dengan baik pada berbagai jenis tugas yang berbeda. *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

11. Dalam situasi kerja yang menekan, saya tetap dapat bekerja dengan baik. *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

12. Saya percaya bahwa kemampuan saya memadai untuk menyelesaikan pekerjaan *
sesuai standar yang ditetapkan.

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS)

Perceived Organizational Support merupakan tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka.

- 1= Sangat Tidak Setuju (STS)
2= Tidak Setuju (TS)
3= Netral (N)
4= Setuju (S)
5= Sangat Setuju (SS)

13. Organisasi menghargai kontribusi saya bagi kemajuan organisasi. *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

14. Organisasi mengakui dan menghargai usaha saya dalam bekerja. *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

15. Organisasi benar-benar peduli terhadap kesejahteraan saya. *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

16. Organisasi bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan dalam pekerjaan. *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

17. Organisasi memberikan dukungan ketika saya mengalami masalah dalam pekerjaan. *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

18. Organisasi peduli terhadap kepuasan saya dalam bekerja. *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

19. Organisasi mempertimbangkan pendapat saya dalam hal-hal terkait pekerjaan. *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

20. Organisasi bangga atas pencapaian saya dalam bekerja. *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

INNOVATIVE WORK BEHAVIOR (IWB)

Innovative Work Behavior merupakan perilaku kerja yang mencerminkan upaya karyawan dalam memberikan nilai tambah bagi organisasi melalui penciptaan serta penerapan gagasan-gagasan baru dalam pekerjaan.

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

2= Tidak Setuju (TS)

3= Netral (N)

4= Setuju (S)

5= Sangat Setuju (SS)

21. Saya aktif mencari peluang untuk memperbaiki cara kerja di organisasi. *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

22. Saya berusaha mencari pendekatan baru untuk menyelesaikan pekerjaan. *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

23. Saya berusaha menghasilkan solusi yang kreatif untuk masalah pekerjaan. *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

24. Saya mengusulkan ide-ide baru untuk meningkatkan kualitas kerja/layanan. *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

25. Saya mengajak rekan kerja berdiskusi untuk mengembangkan ide-ide baru. *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

26. Saya berusaha meyakinkan rekan kerja agar mendukung ide-ide baru yang bermanfaat. *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

27. Saya berupaya mendorong organisasi/tim agar terbuka pada ide-ide inovatif. *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

28. Saya mengimplementasikan ide-ide baru ke dalam pekerjaan sehari-hari. *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Lampiran 2 Analisis Deskriptif

Indicator Data (Original)

Matrix		MV Descriptives						
	Mean	Median	Min	Max	Standa...	Excess...	Skewn...	Numb...
IWB1	4.208	4.000	1.000	5.000	0.815	4.700	-1.711	120.000
IWB2	4.142	4.000	1.000	5.000	0.799	4.410	-1.554	120.000
IWB3	4.167	4.000	1.000	5.000	0.799	4.582	-1.601	120.000
IWB4	4.075	4.000	1.000	5.000	0.896	1.816	-1.135	120.000
IWB5	4.117	4.000	1.000	5.000	0.828	3.901	-1.559	120.000
IWB6	4.017	4.000	1.000	5.000	0.866	2.304	-1.203	120.000
IWB7	4.133	4.000	1.000	5.000	0.884	2.786	-1.437	120.000
IWB8	3.992	4.000	1.000	5.000	0.926	1.916	-1.193	120.000
POS1	4.050	4.000	1.000	5.000	0.825	3.276	-1.356	120.000
POS2	4.083	4.000	1.000	5.000	0.872	2.140	-1.158	120.000
POS3	3.958	4.000	1.000	5.000	0.934	1.849	-1.219	120.000
POS4	4.092	4.000	1.000	5.000	0.931	2.057	-1.252	120.000
POS5	4.075	4.000	1.000	5.000	0.868	3.184	-1.388	120.000
POS6	3.917	4.000	1.000	5.000	0.980	0.598	-0.908	120.000
POS7	4.000	4.000	1.000	5.000	0.922	2.192	-1.292	120.000
POS8	4.092	4.000	1.000	5.000	0.885	2.317	-1.278	120.000
SE1	4.167	4.000	1.000	5.000	0.767	5.763	-1.753	120.000
SE2	4.150	4.000	1.000	5.000	0.823	3.724	-1.468	120.000
SE3	4.192	4.000	1.000	5.000	0.830	4.123	-1.616	120.000
SE4	4.167	4.000	1.000	5.000	0.850	3.111	-1.401	120.000
SE5	4.083	4.000	1.000	5.000	0.781	4.585	-1.531	120.000
SE6	3.983	4.000	1.000	5.000	0.913	1.993	-1.165	120.000
SE7	3.917	4.000	1.000	5.000	0.909	1.286	-0.979	120.000
SE8	4.167	4.000	1.000	5.000	0.830	3.639	-1.474	120.000

Lampiran 3 Hasil Uji SEM

Outer Loadings

Matrix			
	Innova...	Percei...	Self-Ef...
IWB1	0.811		
IWB2	0.830		
IWB3	0.889		
IWB4	0.889		
IWB5	0.856		
IWB6	0.873		
IWB7	0.865		
IWB8	0.796		
POS1		0.895	
POS2		0.901	
POS3		0.838	
POS4		0.846	
POS5		0.832	
POS6		0.855	
POS7		0.867	
POS8		0.822	
SE1			0.865
SE2			0.893
SE3			0.831
SE4			0.874
SE5			0.864
SE6			0.770
SE7			0.793
SE8			0.878

Uji Reliabilitas dan Validitas

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Innovative Work Behavior	0.946	0.947	0.955	0.726
Perceived Organizational Support	0.948	0.950	0.957	0.735
Self-Efficacy	0.943	0.945	0.953	0.717

Cross Loading

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio
	Innovative Work Behavior	Perceived Organizational Support	Self-Efficacy
IWB1	0.811	0.678	0.747
IWB2	0.830	0.686	0.814
IWB3	0.889	0.645	0.744
IWB4	0.889	0.616	0.704
IWB5	0.856	0.641	0.682
IWB6	0.873	0.666	0.709
IWB7	0.865	0.617	0.699
IWB8	0.796	0.600	0.680
POS1	0.659	0.895	0.687
POS2	0.705	0.901	0.748
POS3	0.589	0.838	0.604
POS4	0.581	0.846	0.671
POS5	0.587	0.832	0.706
POS6	0.638	0.855	0.656
POS7	0.717	0.867	0.716
POS8	0.697	0.822	0.750
SE1	0.733	0.720	0.865
SE2	0.774	0.726	0.893
SE3	0.655	0.702	0.831
SE4	0.699	0.722	0.874
SE5	0.761	0.720	0.864
SE6	0.667	0.550	0.770
SE7	0.721	0.661	0.793
SE8	0.749	0.674	0.878

Heterotrait-Monotrait Ratio

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HT...)	Heterotrait-Monotrait Ratio (HT...
	Innovative Work Behavior	Perceived Organizational Support	Self-Efficacy	
Innovative Work Behavior				
Perceived Organizational Support		0.795		
Self-Efficacy		0.898	0.852	

R-Square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
Innovative Work Behavior	0.738	0.734
Self-Efficacy	0.657	0.654

Q-Square

Construct Crossvalidated Redundancy

Total	Case1	Case2	Case3	Case4	Case5
			SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Innovative Work Behavior			960.000	468.765	0.512
Perceived Organizational Support			960.000	960.000	
Self-Efficacy			960.000	526.532	0.452

F-Square

f Square

Matrix	f Square
	Innovative Work Behavior Perceived Organizational Support Self-Efficacy
Innovative Work Behavior	
Perceived Organizational Support	0.051
Self-Efficacy	0.625

Pengujian Hipotesis

Path Coefficients

 Mean, STDEV, T-Values, P-Values	 Confidence Intervals	 Confidence Intervals Bias Corrected	 Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format
Original Sample (O) Sample Mean (M) Standard Deviation (STDEV) T Statistics (O /STDEV) P Values					
Perceived Organizational Support -> Innovative Work Behavior	0.198	0.197	0.094	2.105	0.036
Perceived Organizational Support -> Self-Efficacy	0.811	0.801	0.060	13.615	0.000
Self-Efficacy -> Innovative Work Behavior	0.691	0.686	0.091	7.597	0.000

Pengujian Mediasi

Specific Indirect Effects

 Mean, STDEV, T-Values, P-Values	 Confidence Intervals	 Confidence Intervals Bias Corrected	 Samples	Copy to Clipboard:	 Excel Format	 R Format		
				Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Perceived Organizational Support -> Self-Efficacy -> Innovative Work Behavior				0.560	0.551	0.092	6.060	0.000