

## Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Adaptif Guru Dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada SMA di Zonasi Palangka Raya-1)

Qovif Indah Purnama Putri<sup>1</sup>, Nurlia Eka Damayanti<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muria Kudus, Indonesia

E-mail: [qovifindahpurnama.p@gmail.com](mailto:qovifindahpurnama.p@gmail.com)

Receive, 10 Juni 2023  
Revised, 14 Juli 2023  
Accepted, 01 Agustus 2023

### Abstrak

**Tujuan** – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja adaptif guru dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi.

**Desain/Metodologi/Pendekatan** – Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah statistik deskriptif menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan pendekatan Structural Equation modelling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Software yang digunakan adalah SmartPLS 3.

**Temuan** – Hasil penelitian menunjukkan bahwa: peran perilaku kerja inovatif mampu memediasi secara penuh pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja adaptif, dukungan organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja adaptif, dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, dan perilaku kerja inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja adaptif guru SMA zonasi Palangka Raya-1.

**Kata kunci:** Dukungan Organisasi, Perilaku Kerja Inovatif, Kinerja Adaptif

### *The Effect Of Organizational Support On Teachers' Adaptive Performance With Innovative Work Behavior As A Mediating Variable (Study At High School In The Zoning Of Palangka Raya-1)*

#### Abstract

**Objectives** – This study aims to determine the effect of organizational support on teachers adaptive performance with innovative work behavior as a mediating variable.

**Design/Methodology/Approach** – The research method used in this research is descriptive statistics using a quantitative approach. The collected data was analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) approach with the Partial Least Square (PLS) approach. The software used was SmartPLS 3.

**Findings** – The results showed that: the role of innovative work behavior was able to full mediated the effect of organizational support on the adaptive performance, organizational support had no significant positive effect on adaptive performance, organizational support has a significant positive effect on innovative work behavior, and innovative behavior has a significant positive effect on the adaptive performance for teacher of high school in the zoning of Palangka Raya-1.

**Keywords:** Organizational Support, Innovative Work Behavior, Adaptive Performance

## Pendahuluan

Organisasi adalah tempat untuk sekumpulan individu berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Utomo, 2021). Organisasi pembelajaran adalah organisasi yang secara terus menerus dan proaktif berfokus pada pembelajaran sebagai komponen penting dalam semua fungsi organisasi (Kanten *et al.*, 2015). Sekolah merupakan salah satu jenis organisasi dalam lingkup pendidikan.

Pendidikan berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dibuktikan dengan standar lembaga pendidikan. Guru merupakan sumber daya yang paling esensial, dan sebagai salah satu penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan, baik kuantitas maupun kualitas guru harus ditingkatkan.

Dukungan organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja adaptif guru. Menurut penelitian sebelumnya, persepsi guru tentang dukungan yang diberikan sekolah memainkan peran penting dalam hubungan antara guru dan sekolah, sehingga mendorong guru untuk mengadopsi orientasi sukses (Kurtessis *et al.*, 2015).

Selain itu, perilaku kerja inovatif dapat dipengaruhi oleh dukungan organisasi, sehingga individu yang dipersepsikan positif terhadap dukungan organisasinya lebih cenderung menunjukkan perilaku kerja inovatif (Afsar & Badir, 2017; Nazir *et al.*, 2019). Ketika sebuah organisasi menyediakan dana untuk mendukung konsep inovatif dan mendengarkan umpan balik karyawan, karyawan lebih cenderung memikul tanggung jawab untuk inovasi, perubahan, dan saran untuk perbaikan (Chiaburu *et al.*, 2013). Oleh karena itu, variabel perilaku kerja inovatif ini mendorong peneliti untuk menggunakannya sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini.

Sejak merebaknya pandemi *Covid-19* di penghujung tahun 2019, organisasi formal, pemerintah dan berbagai sektor masyarakat lainnya dituntut untuk beradaptasi. Di Indonesia, reformasi sosial yang luas dan kebijakan jarak sosial telah memaksa organisasi untuk mengubah struktur organisasinya. Seorang guru tidak hanya harus memahami kondisi ini, tetapi juga mengembangkan kapasitas untuk beradaptasi dan berhasil dalam situasi baru. Kinerja adaptif adalah kemampuan individu untuk memahami dan menanggapi perubahan di tempat kerja (Høgden, 2021).

Salah satu upaya mengurangi dampak hilangnya pembelajaran di masa pandemi Kemendikbudristek merilis Kurikulum Merdeka belajar. Setiap lembaga pendidikan diwajibkan oleh kebijakan kebebasan belajar untuk berinovasi dalam proses pembelajaran. Pasca pandemi, disrupsi dan perubahan dunia pendidikan akan terus berlanjut bahkan semakin cepat (Friedman, 2020). Program Merdeka Belajar merupakan kebijakan yang dianggap transformatif dalam dunia pendidikan, tentu guru akan mengalami berbagai perubahan.

Sekolah Menengah Atas Negeri 1 dan 2 Palangka Raya merupakan SMA zonasi Palangka Raya-1 meliputi Kecamatan Pahandut dan Kecamatan Jekan Raya. Menurut hasil wawancara dan observasi kepada beberapa guru di SMAN 1 dan 2 Palangka Raya yang berkaitan kinerja adaptif dengan situasi

kerja darurat dan ketidakpastian terjadinya wabah *Covid-19* membuat guru-guru mengubah metode belajar mengajar.

Walaupun pembelajaran saat ini telah dilakukan secara tatap muka, tetapi masih menggunakan metode pembelajaran kombinasi dengan teknologi pembelajaran *online*, yaitu *e-learning*, *google classroom*, *edmodo*, dan aplikasi konferensi video.

Berdasarkan hasil prasurvei, tingkat kinerja adaptif guru pada SMAN 1 dan SMAN 2 Palangka Raya masih tergolong rendah dengan rata-rata jawaban tidak sebesar 60% untuk item pernyataan beradaptasi dengan terbuka terhadap perubahan, menghadapi ketidakpastian, melihat peluang ketika terjadi kegagalan, tidak pernah merasa puas ingin selalu melakukan perbaikan, menghadapi segala kondisi tanpa mengeluh, beradaptasi tanpa menyalahkan keadaan, memiliki rasa ingin tahu, beradaptasi di dunia pendidikan, memperhatikan dan mengorganisir setiap komponen pendidikan, menerapkan model pembelajaran serta memahami sesuatu yang baru dalam beradaptasi.

Fenomena mengenai dukungan organisasi guru di SMA zonasi Palangka Raya-1 ialah penghargaan kepada guru yang berprestasi belum pernah dilakukan misalkan pada saat upacara diumumkan bahwa guru tersebut berprestasi untuk mengapresiasi guru sehingga lebih termotivasi dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, pelatihan terhadap guru juga dirasa kurang, hanya beberapa guru. Pelatihan hanya menekankan pada guru mata pelajaran wajib, seperti matematika dan ipa (MIPA). Selain itu, sekolah tentunya memerlukan sarana dan prasarana mendukung seperti aksesibilitas internet untuk menunjang pelaksanaan pelatihan tersebut sehingga seringkali ide yang disampaikan masih sulit untuk diterapkan dalam kondisi kerja seperti saat ini.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Dukungan Organisasi**

Menurut (Junaedi, 2018), Dukungan Organisasi mengusulkan bahwa karyawan membangun persepsi umum tentang seberapa besar organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (*Perceived Organizational Support*, atau POS). Hal ini juga melibatkan evaluasi karyawan apakah organisasi membantu mereka dalam mencapai tujuan profesional dan pribadi mereka (Uppal & Mishra, 2014). Ketika karyawan merasakan dukungan organisasi yang kuat, mereka merasa lebih aman di tempat kerja dan lebih terlibat (Kose, 2016).

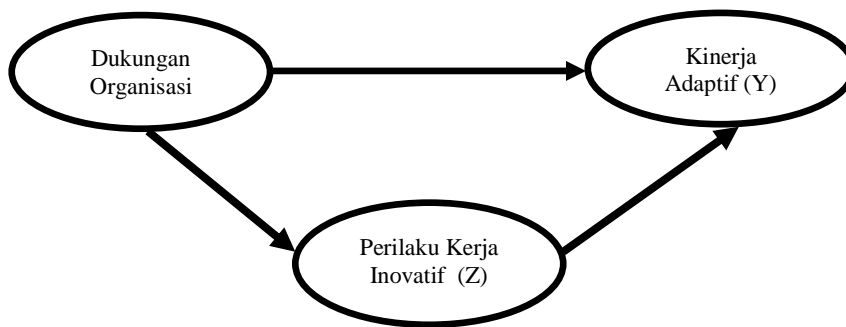
### **Perilaku Kerja Inovatif**

Perilaku kerja yang inovatif didefinisikan sebagai kesediaan anggota organisasi untuk mengembangkan, mengusulkan, dan mengeksekusi ide, produk, proses, dan prosedur baru dalam peran, divisi kerja, dan organisasi kerja mereka (Eliyana, 2020). Kemampuan untuk menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru, sebagaimana didefinisikan oleh (Asbari *et al.*, 2019; Riani *et al.*, 2017) merupakan perilaku kerja inovatif. Semua pendidik

dan profesional pendidikan harus terlibat dalam metode kerja yang inovatif. Teknik kerja yang inovatif akan menghasilkan penemuan-penemuan baru. Ide inovatif ini menjadikan sekolah untuk mempertahankan standar yang sangat baik selama pandemi.

### Kinerja Adaptif

Beberapa peneliti (Heinze & Heinze, 2020; Sweet *et al.*, 2015) menggambarkan kinerja adaptif sebagai kemampuan individu atau kelompok untuk menyesuaikan kognisi dan perilaku dalam menanggapi perubahan lingkungan. Seringkali penting untuk menyelesaikan pekerjaan secara kreatif dalam lingkungan kerja yang dinamis. Akibatnya, dibutuhkan pekerja yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat kerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

- H1. Diduga dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja adaptif guru pada SMA zonasi Palangka Raya-1.
- H2. Diduga dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif guru pada SMA zonasi Palangka Raya-1.
- H3. Diduga perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja adaptif guru pada SMA zonasi Palangka Raya-1.
- H4. Diduga perilaku kerja inovatif memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja adaptif guru pada SMA zonasi Palangka Raya-1.

### Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah statistik deskriptif menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat analisis Smart PLS. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang dapat dilakukan dengan menggunakan prosedur statistik atau teknik pengukuran lainnya.

Peneliti mengumpulkan data primer dari pengamatan langsung, wawancara, dan tanggapan kuesioner dari responden. Adapun sumber data sekunder penelitian ini meliputi buku, artikel ilmiah, website, dan penelitian sebelumnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS zonasi Palangka Raya-1 sebanyak 144 orang. Sedangkan dalam penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = toleransi kesalahan 5% atau 0.05

Berikut proses perhitungan jumlah sampel pada penelitian ini berdasarkan Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1+N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{144}{1+144 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{144}{1+144 \cdot (0,0025)}$$

$$n = \frac{144}{1+0,36}$$

$$n = \frac{144}{1,36}$$

$$n = 105,88 \text{ dibulatkan } 106$$

Berdasarkan pendekatan/rumus di atas jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 106 orang responden.

Tabel 1. Identifikasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator Variabel
dukungan organisasi	Dukungan organisasi adalah cara organisasi memandang karyawan atau anggota berdasarkan tindakan mereka. Karyawan yang menerima dukungan dari organisasi mereka cenderung mencari pekerjaan di tempat lain atau menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain. (Syarif & Yusuf, 2018)	1. keadilan 2. dukungan dari atasan atau pimpinan 3. penghargaan organisasi 4. kondisi kerja (Rosyiana, 2019)
perilaku kerja inovatif	Perilaku kerja inovatif adalah kecenderungan anggota organisasi untuk memperkenalkan, mengusulkan, dan menerapkan ide, produk, proses, dan prosedur baru dalam pekerjaan, unit kerja, atau organisasi mereka. (Eliyana, 2020)	1. Mengeksplor ide ( <i>Idea Exploration</i> ) 2. Mengembangkan ide ( <i>Idea Generation</i> ) 3. Mencari dukungan untuk ide ( <i>Idea Championing</i> ) 4. Menerapkan ide ( <i>Idea Implementation</i> ) Jong dan Hartog dalam (Hadi <i>et al.</i> , 2020)

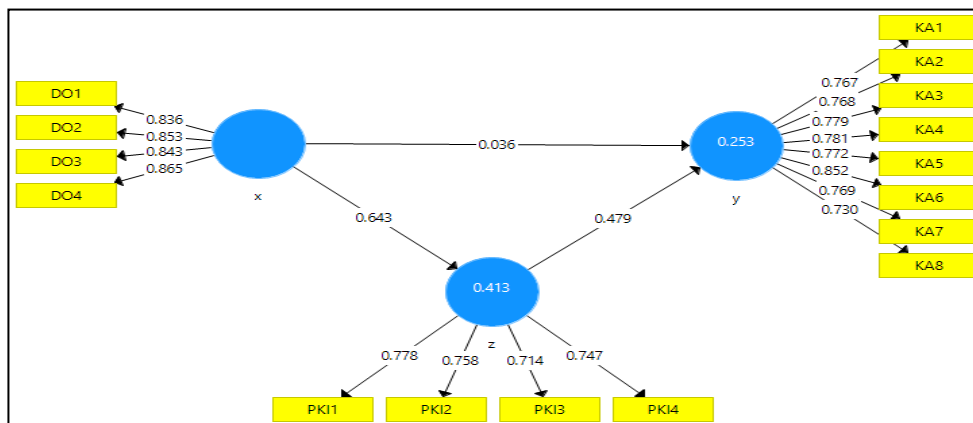
kinerja adaptif	Kinerja adaptif adalah kemampuan individu untuk memahami dan menanggapi perubahan di tempat kerja. (Høgden, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menangani situasi darurat atau krisis</li> <li>2. Menangani stres kerja</li> <li>3. Memecahkan masalah secara kreatif</li> <li>4. Berhadapan dengan ketidakpastian dan tidak dapat diprediksi dalam situasi pekerjaan</li> <li>5. Mempelajari tugas, teknologi, dan prosedur pekerjaan</li> <li>6. Menunjukkan kemampuan beradaptasi interpersonal</li> <li>7. Menunjukkan kemampuan beradaptasi budaya</li> <li>8. Menunjukkan kemampuan beradaptasi berorientasi pada fisik</li> </ol>
-----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Pulakos *et al.* (dalam Vithanage & Arachchige, 2017)

Sumber: Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2023

### Hasil Dan Pembahasan

Model empiris digunakan dalam penelitian, pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat *path coefficient* dalam model persamaan struktural. Berikut hasil penelitian dapat dilihat dalam gambar 3:



Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS, 2023

Gambar 3 Tampilan Hasil PLS *Boostrapping*

Dari hasil uji pada Tabel 2 adalah hasil uji hipotesis berdasarkan nilai *P-value* dan nilai *T-statistik*. Apabila nilai *P-value* < 0,05 dan nilai *T-statistik* > 1,96 maka hubungan antara variabel signifikan. Hasil uji dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. Ikhtisar pengujian Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	<b>Kategori</b>
dukungan organisasi -> kinerja adaptif	0,036	0,017	0,157	0,229	<b>0,819</b>	<b>Ditolak</b>
dukungan organisasi -> perilaku kerja inovatif	0,643	0,658	0,067	9,664	<b>0,000</b>	<b>Diterima</b>
perilaku kerja inovatif-> kinerja adaptif	0,479	0,508	0,120	4,007	<b>0,000</b>	<b>Diterima</b>
dukungan organisasi -> perilaku kerja inovatif -> kinerja adaptif	0,308	0,337	0,095	3,256	<b>0,001</b>	<b>Mediasi penuh</b>

Sumber: Diolah, 2023

Secara keseluruhan hipotesis dari empat jalur, terdapat tiga memiliki pengaruh positif signifikan, dan satu positif tidak signifikan. Berikut dijelaskan hasil yang diperoleh pada Tabel 2 di bawah ini :

#### **Pengujian Hipotesis 1**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja adaptif adalah positif tidak signifikan dengan nilai sebesar 0,036. Hal ini berdasarkan dari nilai t-statistik < t-tabel yaitu  $0,229 < 1,96$  dan nilai p-value > 0,05 yaitu  $0,819 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak.

#### **Pengujian Hipotesis 2**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif adalah positif signifikan dengan nilai sebesar 0,643. Hal ini berdasarkan dari nilai t-statistik > t-tabel yaitu  $9,664 > 1,96$  dan nilai p-value < 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

#### **Pengujian Hipotesis 3**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap Kinerja Adaptif adalah positif signifikan dengan nilai sebesar 0,479. Hal ini berdasarkan dari nilai t-statistik > t-tabel yaitu  $4,007 > 1,96$  dan nilai p-value < 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

#### **Pengujian Hipotesis 4**

Hasil pengujian bahwa pengaruh variabel dukungan organisasi terhadap kinerja adaptif melalui perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi adalah berpengaruh positif signifikan dengan nilai sebesar 0,308. Hal ini berdasarkan dari nilai t-statistik > t-tabel yaitu  $3,256 > 1,96$  dan nilai p-value < 0,05 yaitu  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan perilaku kerja inovatif secara mediasi penuh (*full mediation*) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja adaptif.

## SIMPULAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja adaptif adalah positif tidak signifikan. Artinya hal ini sesuai fenomena masalah di objek penelitian mengenai dukungan organisasi guru di SMA Zonasi Palangka Raya-1 ialah penghargaan guru yang berprestasi belum pernah dilakukan sehingga guru belum termotivasi dalam meningkatkan kinerja adaptifnya, pelatihan terhadap guru juga masih dirasa kurang, hanya beberapa guru yang mendapatkan haknya untuk mendapatkan pelatihan tersebut. Pelatihan hanya menekankan pada guru mata pelajaran wajib, seperti matematika, dan ipa. Selain itu, sekolah kurang memberikan dukungan sarana dan prasarana seperti aksesibilitas internet untuk menunjang pelaksanaan pembelajaran dan pelatihan tersebut, sehingga seringkali konsep ide yang disampaikan masih sulit untuk diimplementasikan dalam kondisi kerja seperti saat ini.

Dalam penelitian ini juga mendapati hasil yang menunjukkan bahwa pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif adalah positif signifikan. Artinya adanya dukungan dari kepala sekolah, bersikap adil terhadap seluruh guru, dan perlu adanya pelatihan untuk seluruh guru sehingga mempengaruhi perilaku kerja inovatif guru, yang mana sebelum diperkenalkan teknologi, guru belum cakap teknologi menjadi lebih cakap teknologi saat ini dan mampu menciptakan pembelajaran menggunakan IT.

Variabel perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja adaptif. Artinya dengan adanya perilaku kerja inovatif meningkatkan kinerja adaptif. Kemampuan guru yang mampu menangani situasi dari pandemi, *hybrid* atau metode campuran hingga saat ini telah *new normal* merupakan pengaruh dari adanya perilaku kerja inovatif, kemampuan guru dalam menguasai metode, teknologi, dan strategi baru dalam pembelajaran saat ini di era serba digital serta kurikulum baru yang telah diterapkan. Guru harus memiliki kesadaran dalam menanamkan sikap inovatif tersebut sehingga mampu menyesuaikan diri dengan adanya ketidakpastian dalam situasi pekerjaan.

Variabel perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh positif signifikan dalam memediasi penuh hubungan antara variabel dukungan organisasi terhadap kinerja adaptif guru. Artinya, adanya keterkaitan antara perilaku kerja inovatif sebagai bentuk penciptaan ide guru dan penyelesaian masalah terhadap guru dengan peningkatan kinerja adaptif guru. Sekolah diharapkan dapat lebih mendukung kreativitas guru dalam menciptakan inovasi baru, memberikan kepercayaan kepada guru dalam menciptakan ide baru, dan melatih guru dalam pengambilan keputusan.

Maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini yakni :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja adaptif guru pada SMA Zonasi Palangka Raya -1. Artinya, pengaruh langsung dukungan organisasi seperti item pernyataan “saya mendapatkan dukungan kerja dari kepala sekolah atas kontribusi mengajar” belum mampu meningkatkan kinerja adaptif pada guru.



Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru pada SMA Zonasi Palangka Raya-1. Artinya, pengaruh langsung dukungan organisasi seperti item pernyataan “saya mendapatkan dukungan kerja dari kepala sekolah atas kontribusi mengajar” mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif pada guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja adaptif guru pada SMA Zonasi Palangka Raya-1. Artinya, pengaruh langsung perilaku kerja inovatif seperti item pernyataan “Saya mampu menerapkan suasana pembelajaran menjadi lebih aktif dengan menggunakan IT” mampu meningkatkan kinerja adaptif pada guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan, perilaku kerja inovatif dapat memediasi secara penuh pada hubungan antara variabel dukungan organisasi terhadap kinerja adaptif guru pada SMA Zonasi Palangka Raya-1. Artinya, pengaruh tidak langsung perilaku kerja inovatif guru seperti item pernyataan “Saya mampu menerapkan suasana pembelajaran menjadi lebih aktif dengan menggunakan IT” mampu meningkatkan kemampuan guru menjadi lebih tanggap dalam menghadapi perubahan kurikulum baru dan metode pembelajaran saat ini di era serba digital..

### Referensi

- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support And Innovative Work Behavior. *Journal Of Workplace Learning*, 29(2), 95–109. <https://doi.org/10.1108/jwl-11-2015-0086>
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0. *Jim Upb (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7–15. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1562>
- Chiaburu, D. S., Lorinkova, N. M., & Van Dyne, L. (2013). Employees’ Social Context And Change-Oriented Citizenship: A Meta-Analysis Of Leader, Coworker, And Organizational Influences. *Group And Organization Management*, 38(3), 291–333. <https://doi.org/10.1177/1059601113476736>
- Eliyana, A. (2020, April 14). Perancangan Perilaku Kerja Inovatif Karyawan . *Unair News*. <https://news.unair.ac.id/2020/04/14/perancangan-perilaku-kerja-inovatif-karyawan/?lang=id>
- Friedman, T. (2020). After The Pandemic, A Revolution In Education And Work Awaits. *The New York Times*, 70(58853). <https://www.nytimes.com/2020/10/20/opinion/covid-education-work.html>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.

- <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Heinze, K. L., & Heinze, J. E. (2020). Individual Innovation Adoption And The Role Of Organizational Culture. *Review Of Managerial Science* 2018 14:3, 14(3), 561–586. <https://doi.org/10.1007/s11846-018-0300-5>
- Junaedi, J. (2018, March). *Apa Yang Dimaksud Dengan Teori Dukungan Perusahaan Atau Organizational Support Theory ?*. <https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-teori-dukungan-perusahaan-atau-organizational-support-theory/23085>
- Kanten, P., Kanten, S., & Gurlek, M. (2015). The Effects Of Organizational Structures And Learning Organization On Job Embeddedness And Individual Adaptive Performance. *Procedia Economics And Finance*, 23, 1358–1366. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00523-7](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00523-7)
- Kose, M. A. (2016). Comments On “Pareto Weights As Wedges In Two-Country Models” By D. Backus, C. Coleman, A. Ferriere And S. Lyon. *Journal Of Economic Dynamics And Control*, 72, 111–114. <https://doi.org/10.1016/j.jedc.2016.05.001>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation Of Organizational Support Theory. *Journal Of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- 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: The International Journal*, 41(6), 1288–1311. <https://doi.org/10.1108/er-01-2017-0007>
- Riani, C., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Ability Dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Dan Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan (Plp) Di Politeknik Negeri Malang). *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 24–33. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2017.011.02.3>
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behavior At Work*. Deepublish. <https://deepublishstore.com/shop/innovative-behavior/>
- Sweet, K. M., Witt, L. A., & Shoss, M. K. (2015). The Interactive Effect Of Leader-Member Exchange And Perceived Organizational Support On Employee Adaptive Performance. *Journal Of Organizational Psychology*, 15(1), 49–62.
- Syarif, D., & Yusuf, R. M. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Medika Pustaka.
- Uppal, N., & Mishra, S. K. (2014). *Moderation Effects Of Personality And Organizational Support On The Relationship Between Prior Job Experience And Academic Performance Of Management Students*. 39(6), 1022–1038. <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.777411>
- Utomo, Kurniawan. ,Dkk. (2021). *Dasar Manajemen Dan Kewirausahaan*. In *Cv Widina Media Utama*. Cv Widina Media Utama.

- Vithanage, V., & Arachchige, B. (2017). A Study On The Work-Family Balance And Job Performance Of Academics In Sri Lanka. *Iup Journal Of Management Research*.
- With, J., & Høgden, L. S. (2021). A Study Of Adaptive Performance: Facilitating For Adaptive Behavior Through Transformational Leadership And Psychological Safety During Covid-19. *Handelshøyskolen Bi*. <https://hdl.handle.net/11250/2823896>