

**Evita Rahmah**

Program Studi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa  
evitarahma252@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support*, *transformational leadership* dan *self efficacy* terhadap *innovative work behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan. Responden dalam penelitian ini yaitu guru SMP Negeri 2 Buayan yang berjumlah 30 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh sehingga jumlah seluruh populasi digunakan untuk dijadikan sampel. *Instrument* atau alat pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 25. Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda (*skala likert*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work*. *Transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*. *Self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *innovative work behavior*. *Perceived organizational support*, *transformational leadership* dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *innovative work behavior*.

**Kata Kunci:** *Perceived Organizational Support, Transformational Leadership, Self Efficacy, Innovative Work Behavior*

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of perceived organizational support, transformational leadership and self-efficacy on the innovative work behavior of Buayan 2 Public Middle School teachers. Respondents in this study were 30 teachers at Buayan 2 Public Middle School with a saturated sampling technique so that the entire population was used as a sample. Instrument or data collection tool in this study is to use a questionnaire. The data analysis tool used in this study was multiple linear regression analysis with the help of the SPSS 25 application. The data analysis technique used consisted of validity testing, reliability testing, classical assumption testing, hypothesis testing and multiple linear regression analysis (Likert scale). The results of this study indicate that perceived organizational support has a significant effect on innovative work. Transformational leadership has a significant effect on innovative work behavior. Self efficacy has no effect on innovative work behavior. Perceived organizational support, transformational leadership and self-efficacy simultaneously influence innovative work behavior.*

**Keywords:** *Perceived Organizational Support, Transformational Leadership, Self Efficacy, Innovative Work Behavior*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan aspek yang tidak terlepas dari kehidupan manusia, karena pada dasarnya setiap individu manusia mengalami proses pendidikan untuk kelangsungan hidup yang lebih baik. Pendidikan diselenggarakan berdasarkan rencana yang matang, jelas dan menyeluruh dengan mempersiapkan peserta didik demi tujuan hidup yang nyata melalui adanya bimbingan dan pengajaran sehingga dapat melaksanakan peranan di masa depan. Oleh sebab itu perlunya pengelolaan pendidikan yang berorientasi pada bagaimana menciptakan perubahan yang lebih baik dimasa yang akan datang. Sekolah

merupakan salah satu lembaga alternatif pendidikan, dalam penyelenggaraannya sekolah diharapkan mampu memenuhi tingkat standar mutu tertentu dan menjamin proses yang berlangsung di sekolah berjalan dengan baik, sehingga dapat menghasilkan output yang berkualitas dan berkompeten.

Pendidikan yang bermutu merupakan pendidikan yang mampu menjawab kebutuhan masyarakat. Keberhasilan pendidikan di sekolah tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada pada sekolah tersebut. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia di sekolah. Guru merupakan faktor paling penting dalam berkontribusi terhadap kesuksesan dan prestasi yang diraih oleh anak didiknya. Keberhasilan seorang guru tidak hanya

sebatas hasil uji kompetensi guru. Guru harus terus memperbaharui pengetahuannya, mencari ide-ide baru untuk melakukan pekerjaannya, menggunakan berbagai teknologi untuk meningkatkan kualitas dan efektifitas dalam menjalankan pekerjaannya.

Guru yang berkompoten, tidak hanya mampu melaksanakan pekerjaan dalam satu situasi saja, melainkan mampu bekerja pada situasi yang berbeda. Pengaruh globalisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan, menjadikan guru sekolah perlu berinovasi agar mampu menghadapi arus globalisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan itu. Inovasi merupakan energi untuk bertahan dan memenangkan persaingan (Goes Tjahjanti, Purwanto, et al., 2020). Inovasi sangat penting dalam menghadapi tantangan baru dan peningkatan kinerja.

Inovasi adalah proses membuat perubahan dari sesuatu yang sudah ada dengan memperkenalkan sesuatu yang baru (Parashakti, et al., 2016). Seorang guru dalam suatu organisasi pasti akan memberikan usaha yang maksimal terkait tanggung jawab dan tugas terhadap pekerjaannya, menyumbangkan ide kreatif dan mengimplementasikan ide kreatif tersebut dengan cara yang unik maka timbul sebuah perilaku kerja yang inovatif.

Di era globalisasi saat ini, persaingan kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi sebuah persaingan. Pendidikan merupakan aspek yang tidak lepas dari kehidupan manusia, karena pada dasarnya setiap manusia mengalami proses pendidikan untuk kelangsungan hidup yang lebih baik. Guru merupakan komponen penting dalam sebuah proses pendidikan. Guru merupakan faktor paling penting dalam berkontribusi terhadap kesuksesan dan prestasi yang diraih oleh anak didiknya. Guru yang berkompoten yaitu guru yang tidak hanya mampu melaksanakan pekerjaan dalam satu situasi saja, melainkan mampu bekerja pada situasi yang berbeda. Masalah yang terjadi pada suatu organisasi saat ini adalah bagaimana memiliki sumber daya manusia yang memiliki perilaku kerja inovatif yang tinggi, bekerja tidak hanya menunggu perintah dari atasan, selain itu dalam melakukan pekerjaan sudahkah para anggota organisasi melakukan inovasi.

Menurut Nurdin, Fahrurrobbil, dkk (2020) perilaku kerja inovatif adalah tindakan individu untuk mengenali sebuah masalah, memunculkan ide-ide baru, mengembangkan ide-ide baru, dan merealisasikan setiap ide atau gagasan dengan teknik dan prosedur yang baru dan berguna bagi organisasi.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan beberapa guru di SMP N 2 Buayan, menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan oleh guru-guru sudah cukup baik. Hal ini dapat diketahui dari perilaku guru-guru yang memiliki kemauan mengeksplor peluang dengan mengikuti pelatihan-pelatihan tentang pengembangan diri, *ice breaking* pembelajaran, membuat modul pembelajaran sendiri dan memanfaatkan teknologi seperti *youtube* dalam pembelajaran. Tetapi masih terdapat beberapa guru yang masih terpaku pada *platform* atau metode-metode lama yang sudah disediakan sebelumnya dan kurang berusaha mencari alternatif metode lain yang bisa digunakan untuk menunjang pembelajaran. Oleh karena itu penelitian ini menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap

*innovative work behavior*. Faktor yang diduga mempengaruhi *innovative work behavior* yaitu *perceived organizational support*, *transformational leadership* dan *self efficacy*.

Dewi & Agoes (2015:2950) mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi yaitu organisasi harus mampu mendukung karyawan dengan memberikan kepedulian terhadap kontribusi karyawan dan memenuhi kebutuhan sosial emosional para karyawan bahwa mereka dihargai dalam melaksanakan pekerjaan, pada akhirnya niat untuk meninggalkan organisasi dapat diminimalisir.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, beberapa guru sudah merasakan dukungan dari organisasinya. Namun, terdapat sedikit keluhan tentang tidak adanya penghargaan (*reward*) atau sekedar apresiasi bagi guru yang dapat meningkatkan prestasi siswa atau sekolah.

Faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku kerja inovatif diantaranya yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal memiliki empat faktor yaitu keberagaman demografi, perilaku proaktif, *self leadership*, dan *self efficacy*. Sedangkan faktor eksternal yaitu, gaya kepemimpinan, struktur organisasi dan memori organisasi (Octavia dan Ratnaningsih, 2017).

Menurut Maris (2016) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan kepala sekolah dalam mentransformasikan pengaruhnya kepada seluruh warga sekolah secara efektif melalui *idealize influence charismatik* (karismatik), *inspirational motivation* (motivasi insirasional), *intellectual stimulation*, *individualized consideration* (perhatian terhadap individu) dalam mengembangkan dan meningkatkan profesionalismenya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru SMP Negeri 2 buayan, kepala sekolah memiliki sifat yang kharismatik diantaranya mampu meraih kepercayaan dari bawahannya untuk mencapai visi misi organisasi dapat dijadikan panutan dalam berperilaku seperti kedisiplinan ketika datang ke sekolah (tepat waktu) sehingga menunjukkan kewibawaanya dan disiplin dalam melakukan pekerjaannya.

Selain *perceived organizational support* dan *transformational leadership* faktor yang diduga mempengaruhi *innovative work behavior* adalah *self efficacy*. Efikasi diri adalah kepercayaan diri akan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan suatu hal, dikemukakan oleh Gunawan & Alfiyah (2019:167). Berdasarkan hasil wawancara guru SMP Negeri buayan, guru sudah memiliki efikasi diri yang baik. Guru memiliki keyakinan mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan untuk mencapai visi dan misi yang diharapkan seperti menghadapi berbagai macam karakter anak, memiliki pengalaman mengajar, pelatihan, yang membuat mereka yakin dan percaya diri untuk mencapai keberhasilan dalam mengajar, ditambah dengan pekerjaan-pekerjaan administrasi lain yang guru juga harus diselesaikan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Perceived Organizational Support, Transformasional Leadership dan Self Efficacy**

## Terhadap Innovative Work Behavior Guru SMP Negeri 2 Buayan.

### METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu mengambil seluruh jumlah responden sebanyak 30 guru di SMP Negeri 2 Buayan. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan.

Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan penelitian langsung terhadap subjek penelitian melalui pembagian kuesioner yang berisi pernyataan tentang *perceived organizational support*, *transformational leadership*, *self efficacy* dan *innovative work behavior* sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis statistik meliputi Uji Instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji t parsial, uji F simultan, koefisien determinasi) menggunakan program SPSS.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel IV - 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin		
Jenis kelamin	Jumlah Orang	Presentase (%)
Laki-laki	16	53%
Perempuan	14	47%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel IV-2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu berjumlah 16 orang (53%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang (47%).

Tabel IV - 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia		
Usia	Jumlah Orang	Presentase (%)
21-30 tahun	8	27%
31-40 tahun	5	17%
40-50 tahun	10	33%
>50 tahun	7	23%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel IV-3 karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia 21-30 tahun sebanyak 8 orang (27%), berusia 31-40 tahun sebanyak 5 (17%), berusia 40-50 tahun sebanyak 10 orang (33%), dan berusia >50 tahun sebanyak 7 orang (23%).

Tabel IV - 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan		
Pendidikan Terakhir	Jumlah Orang	Presentase (%)
S1	28	93%
S2	2	7%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel IV-4 Karakteristik berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini paling banyak mempunyai tingkat pendidikan S1 sebanyak 28 orang (93%), sedangkan untuk S2 sebanyak 2 orang (5%).

### UJI INSTRUMEN

#### Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil  $r$  hitungnya lebih besar dari  $r$  tabel dengan  $\alpha < 0,05$  maka dinyatakan valid. Nilai  $r$  tabel pada derajat kebebasan  $(df)=n-2$  atau  $(30-2=28)$  maka didapat nilai  $r$  tabel sebesar 0,3061. Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel IV - 4

Hasil Uji Validitas Variabel Perceived Organizational Support

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Sig	Keterangan
1	0,650	0,3061	0,000	Valid
2	0,743	0,3061	0,000	Valid
3	0,756	0,3061	0,000	Valid
4	0,788	0,3061	0,000	Valid
5	0,611	0,3061	0,000	Valid
6	0,795	0,3061	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel IV-5 di atas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan *perceived organizational support* dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , sehingga keenam butir pernyataan variabel *perceived organizational support* dinyatakan valid.

Tabel IV - 5

Hasil Uji Validitas Variabel Transformational Leadership

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Sig	Keterangan
1	0,771	0,3061	0,000	Valid
2	0,727	0,3061	0,000	Valid
3	0,887	0,3061	0,000	Valid
4	0,894	0,3061	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel IV-6 di atas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan *transformational Leadership* dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , sehingga keempat butir pernyataan variabel *transformational leadership* dinyatakan valid.

**Tabel IV - 6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Self Efficacy**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	sig	Keterangan
1	0,847	0,3061	0,000	Valid
2	0,923	0,3061	0,000	Valid
3	0,874	0,3061	0,000	Valid
4	0,923	0,3061	0,000	Valid
5	0,883	0,3061	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel IV-7 di atas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan *self efficacy* dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , sehingga kelima butir pernyataan variabel *self efficacy* dinyatakan valid.

**Tabel IV - 7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Innovative Work Behavior**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	sig	Keterangan
1	0,729	0,3061	0,000	Valid
2	0,776	0,3061	0,000	Valid
3	0,765	0,3061	0,000	Valid
4	0,774	0,3061	0,000	Valid
5	0,730	0,3061	0,000	Valid
6	0,745	0,3061	0,000	Valid
7	0,727	0,3061	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel IV-8 di atas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan *innovative work behavior* dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , sehingga ketujuh butir pernyataan variabel *innovative work behavior* dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* dengan nilai  $r$  tabel dengan ketentuan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$  maka variabel tersebut dinyatakan reliabel dan jika *cronbach's alpha*  $< 0,60$  maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel IV - 8**  
**Hasil Uji Reabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r kritis	ket
1	Perceived Organizational Support	0,805	0,60	Reliabel
2	Transformational Leadership	0,840	0,60	reliabel
3	Self efficacy	0,933	0,60	reliabel
4	Innovative Work Behavior	0,869	0,60	reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel IV-9 di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2009). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF, jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai  $VIF < 10$  maka dapat diketahui dalam penelitian ini tidak terjadi adanya multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV - 9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
Perceived Organizational Support	0,540	1,853
Transformational Leadership	0,393	2,542
Self Efficacy	0,437	2,290

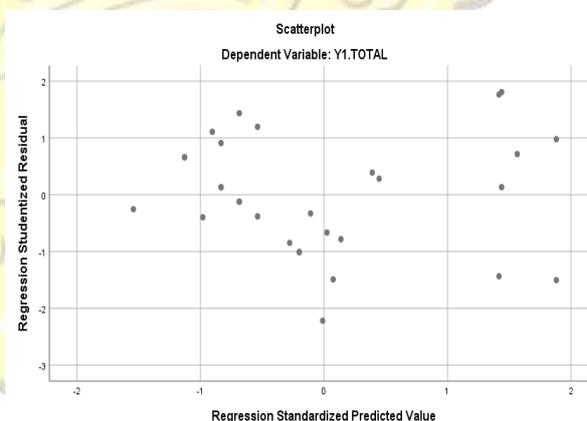
Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel IV-10 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF dibawah 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

##### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil dari pengujian tersebut diperoleh data sebagai berikut:

**Gambar IV - 1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

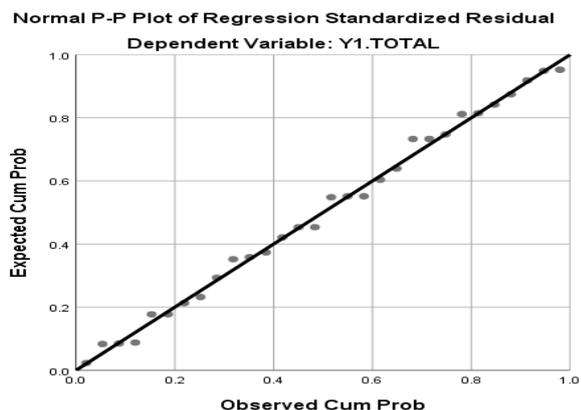


Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan gambar IV-1 di atas dari hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Uji Normalitas

Gambar IV - 2  
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan gambar IV-2 hasil uji normalitas di atas, dapat diketahui bahwa titik menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda untuk penelitian ini:

Tabel IV - 10

Hasil uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	2.866	2.268		1.264	.217
Perceived Organizational Support	.326	.133	.322	2.445	.022
Transformational Leadership	.698	.258	.418	2.704	.012
Self Efficacy	.248	.150	.243	1.654	.110

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel IV-11 di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,866 + 0,326 X_1 + 0,698 X_2 + 0,248 X_3 + e$$

1. Konstanta (a) = 2,866  
Menyatakan bahwa apabila *perceived organizational support*, *transformational leadership* dan *self efficacy* bernilai nol, maka nilai *innovative work behavior* sebesar 2,866.
2.  $b_1 = 0,326$   
Koefisien regresi untuk *Perceived Organizational Support* sebesar 0,262, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan likert pada variabel *Perceived Organizational Support*, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya *Innovative Work Behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan sebesar 0,326.
3.  $b_2 = 0,698$   
Koefisien regresi untuk *Transformational Leadership* sebesar 0,698, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan likert pada variabel *Transformational Leadership*, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya *Innovative Work Behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan sebesar 0,698.
4.  $b_3 = 0,248$   
Koefisien regresi untuk *Self Efficacy* sebesar 0,248, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan likert pada variabel *Self Efficacy*, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya *Innovative Work Behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan sebesar 0,248.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan masing-masing variabel independent (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV - 11

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Variabel	Sig.	$\alpha$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
Perceived Organizational Support	0.022	0,05	2.445	2,055
Transformational Leadership	0.012	0,05	2.704	2,055
Self Efficacy	0.110	0,05	1.654	2,055

a. Dependent Variable: Y1.TOTAL

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji t di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Innovative Work Behavior* guru

Berdasarkan uji t variabel *Perceived Organizational Support* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,445 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,055 dengan tingkat signifikan sebesar 0,022 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa  $H_1$  diterima. Hal ini dapat

disimpulkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan.

2) Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* guru

Berdasarkan uji t variabel *Transformational Leadership* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,704 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,055 dengan tingkat signifikan sebesar 0,012 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa  $H_2$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan.

3) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior* guru

Berdasarkan uji t variabel *Self Efficacy* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,654 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,055 dengan tingkat signifikan sebesar 0,110 > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa  $H_3$  ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan.

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji Simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan nyata antara variabel independen (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

**Tabel IV - 12**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	141.114	3	47.038	26.848	.000 <sup>b</sup>
Residual	45.553	26	1.752		
Total	186.667	29			

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 26 848 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,975 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support*, *transformational leadership*, dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* guru di SMP Negeri 2 Buayan.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel IV - 13**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 <sup>a</sup>	.756	.728	1.32364

a. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL

b. Dependent Variable: Y1.TOTAL

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dianalisis bahwa nilai koefisien Adjusted R Square sebesar 0,728 atau 72,8%. *Innovative Work Behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan dipengaruhi oleh *Perceived Organizational Support* (X1), *Transformational Leadership* (X2), dan *Self Efficacy* (X3), sedangkan sisanya 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

Adapun faktor yang mempengaruhi terbentuknya *innovative work behavior* yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal memiliki empat faktor diantaranya keberagaman demografi, perilaku proaktif, *self leadership*, *self efficacy*. Sedangkan faktor eksternal yaitu gaya kepemimpinan, struktur organisasi dan memori organisasi (Octavia dan Ratnaningsih, 2017), dan lain-lain.

**Pembahasan**

1) **Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Innovative Work Behavior* Guru**

Berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan. Hasil pengujian  $t_{hitung}$  sebesar 2,445 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,055 dengan tingkat signifikan sebesar 0,022 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa  $H_1$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zaman, dkk (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *perceived organizational support* terhadap *innovative work behavior*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Afsar dan Yuosre (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *perceived organizational support* terhadap *innovative work behavior*.

2) **Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* Guru**

Berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan. Hasil pengujian  $t_{hitung}$  sebesar 2,704 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,055 dengan tingkat signifikan sebesar 0,012 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa  $H_2$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan

terhadap *Innovative Work Behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fahrurrobi, Muhzir, Ima dan Hana (2020) yang menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap *innovative work behavior*.

### 3) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior* Guru

Berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan. Hasil pengujian  $t_{hitung}$  sebesar  $1,654 > t_{tabel}$  sebesar  $2,055$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,110 > 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa  $H_3$  ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nabila dan Quroyzhin (2021) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai *Perceived Organizational Support*, *Transformational Leadership* dan *Self Efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Perceived Organizational Support* pada guru maka semakin tinggi juga *Innovative Work Behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Transformational Leadership* maka semakin tinggi juga *Innovative Work Behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan.
4. Variabel *Perceived Organizational Support*, *Transformational Leadership* dan *Self Efficacy* secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan.

### Saran

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan. Hal ini menunjukkan apabila *Perceived Organizational Support* menurun berdampak pada menurunnya *Innovative Work Behavior*. Berdasarkan kuesioner pada variabel *Perceived Organizational Support* didapatkan nilai rata-rata terendah pada poin pernyataan yaitu "Organisasi sering mengadakan kegiatan yang bertujuan untuk mengurangi stress dalam bekerja". Oleh karena itu kepada pihak manajemen SMP Negeri 2 Buayan, mengadakan kegiatan seperti olahraga bersama, merapikan lingkungan kerja, makan bersama, untuk menyegarkan pikiran para guru sehingga mengurangi rasa jenuh dan penat dari pekerjaan. Kegiatan bisa dilaksanakan secara konsisten misal satu bulan sekali atau dua bulan sekali.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan. Artinya *Transformational Leadership* yang ada di SMP Negeri 2 Buayan sudah baik, hendaknya dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan dapat memahami lebih jauh mengenai *Transformational Leadership*, seperti dapat memenuhi indikator *Transformational Leadership* yang dimilikinya dengan cara dapat menghargai setiap ide dan saran dari guru dengan memberikan ruang untuk berpendapat, mendorong guru untuk lebih inovatif menggunakan kreativitasnya dalam bekerja yang nantinya *Innovative Work Behavior* guru di SMP Negeri 2 Buayan dapat tumbuh sesuai dengan visi dan misi yang diinginkan.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan. Artinya hal ini menunjukkan *Self Efficacy* tidak mempengaruhi *Innovative Work Behavior*. Oleh karena itu kepada pihak manajemen SMP Negeri 2 Buayan dapat membantu guru untuk meningkatkan kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaannya dengan cara mendatangkan motivator sehingga muncul inisiatif dan kekuatan mempengaruhi lingkungan mereka melakukan suatu perubahan sehingga akan memunculkan ide-ide inovatif dalam pekerjaannya.
4. *Innovative Work Behavior* guru SMP Negeri 2 Buayan sudah baik. Oleh karena itu SMP Negeri 2 Buayan harus tetap mempertahankan dan meningkatkan *Innovative Work Behavior* guru yang sudah ada dengan cara mendukung dan memberikan dorongan segala jenis kegiatan dan proses pembelajaran seperti pengadaan fasilitas pembelajaran, pelatihan agar guru semakin semangat dan termotivasi untuk berperilaku inovatif dalam pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditiya, Dewa Nyoman Reza & Komang Ardana. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. E- *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 5, No.3. Hal.1801-1830.
- Afsar, B. dan Umrani, W. *Transformational Leadership and Innovative Work Behavior*. *European Journal Of Innovation Management*.2019.
- Afsar, Bilal & Yuosre Badir. 2017. *Workplace Spirituality. Perceived Organizational Support And Work Behavior: The Mediating Effects Of Person-Organization Fit*. *Journal Of Workplace Learning*. Volume 29 No.2. Halaman 95-109.
- Alangkajeng, Ni Made Febrie Arisandi, Thatok Asmony dan Akhmad Saufi. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, dan *Work Engagement* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif yang dimoderasi oleh Lingkungan Kerja pada Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol. 12, No 1. Februari 2023. Halaman 111-125.
- Asih, Gusti Yuli & Rusmalia Dewi.2017. Komitmen Karyawan Ditinjau Dari *Self Efficacy* Dan Persepsi Dukungan Organisasi di CV Wahyu Jaya Semarang. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*. Volume 19. Nomor 1. Juni 2017. Halaman 35-39.
- Attiq, Saman, Sidra Wahid, Nimra Javaid, Maria Kanwal, And Hassan J. Shah 2017. *The Impact Of Employees Care Self-Evaluation Personality Trait, Management Support, Co-Worker Support On Job Satisfaction, And Innovative Work Behavior*. *Pakistan Journal Of Psychological Research*. Volume 32 No.1. Halaman 247-271.
- Bandura, A. 1997. *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York. W. H. Freeman and Company.
- Busro, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Certo, Samuel C. and Certo, S Trevis.2012. *Modern Management: Concepts And Skills*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Colquirt, Jason A., Jeffery A. Le Pine, dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, Fourth Edition. New York: McGraw-Hill Education, 2013.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. 2007. How Leaders Influence Employee's Innovative Work Behavior. *European Journal of Innovation Management*, 10(1): 41-64.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. 2010. Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-26.
- Dewi, Made Puspita & Agoes Ganesha Rahyuda, 2015. Peran Pemeditasian Komitmen Organisasi Pada Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Intention To Leave*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4, No. 10. Halaman 2928-2954.
- Etikariena, Arum. 2018. Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif. Berdasarkan Karakteristik Individu Karyawan. *Jurnal Psikologi*. Vol.17 No. 2 Oktober 2018. Halaman 107-118.
- Fahrurrobbi, N., Muhzir I., Ima. R., & Hana I. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Di SMA SwastaSe-Kecamatan Pamijah Bogor. *Jurnal Sains Indonesia*. 19(2):99-105.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan ke-IV. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam.2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson et al., *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill, 2012.
- Goestjahjanti, F. S., Asbari, M., Purwanto, A., Agistiawati, E., Fayzhall, M., & Radita, F. R. 2020. Pengaruh Organizational Learning terhadap Peningkatan Hard Skills dan Inovasi Guru. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1),203-236.
- Gunawan, Asep & Alfiyah. 2019. Pengaruh *Person-Job Fit* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Puskesmas Beber Cirebon). *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*. Volume XIV No. 1 Januari-Juni 2019. Halaman 166-173.
- Hallinger. H. 2013. Transformational Approach to School Leadership: Contribution to Continued Improvement of Education. *Journal of Change and Leadership*. (17).239.
- Jayusman, Hendra, Arifin & Edi Hermanto. 2019. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Berlian Tirta Abadi Pangkalan Bun. *Jurnal Magenta*. Vol.7 No.2 Maret 2019. Halaman.61-68.

- Khasanah, I. F. N dan Himam, F. 2018. Kepemimpinan Transformasional Kepribadian Proaktif dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif. *Gadjah Mada Journal of Psychology*. Vol 4. No.2, 2018: 143-157.
- Lodjo, Fernando Stefanus. 2013. Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. Vol. 1 No.3 Juni 2013. Halaman 747-755.
- Luthans, F. 2011. *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12 th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Man, Grace Susilowati & Cholichul Hadi. 2013. Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* Pada Guru SMA Swasta Di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*. Vol.2 No.2 Agustus 2013. Halaman 90-99.
- Maris, Intan Silviana dkk. 2016. “*Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Mutu Sekolah*”. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.23 (2). Hal 173-188.
- Maulina, Iska. 2017. Pengaruh Komunikasi, Self Esteem, Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi* Vol. 8, No. 2, Juni 2017. Halaman 97-118.
- Mc Shane, Steven L. & Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior*, Seventh Edition. New York: McGraw-Hill, 2015
- Moegni, Nurtjahja & Jovi Sulistiawan. 2012. Pengaruh Terhadap: Efek Moderasi *Psychological Capital Innovative Work Behaviors Perceived Procedural Fairness*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga (Jeba)*. Halaman 125-134.
- Mujiasih, Endah.2015. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) Dengan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*). *Jurnal Psikologi Undip*. Vol.14 No.1 April 2015 Halaman 40-51.
- Munarman, Muhammad & Dian Ratna Sawitri. 2017. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan PT Pln Persero Distribusi Jawa Barat Apj Bogor. *Jurnal Empati Volume*. Volume 7 Nomor 3 Agustus 2017. Halaman 351-356.
- Octavia, A., & Ratnaningsih, I.Z. 2017. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Inovatif Karyawan non Proses (Supporting) PT, Indocement Tunggul Prakasa Tbk. Plan Palimanan. *Jurnal Empati.*, 6(1), 40-44.
- Panuju, Nina Febriani & Wustari L. Mangundjaya. 2018. Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komitmen Afektif Organisasi: Peran Mediasi Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Pertelevisian. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol 3, No 2 (2018). Halaman 223\_238. Doi: [Http://Dx.Doi.Org/10.1580/Pjpp.V3i2.2790](http://Dx.Doi.Org/10.1580/Pjpp.V3i2.2790)
- Parashakti, R., Rizki, M., & Saragih, L. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Hal.81-96.
- Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15 (2), 19-32.
- Purba, Sukarman.2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan Di Universitas Negeri Medan. *Jurnal Kinerja*. Volume 13, No.2, Th. 2009. Halaman 150-167.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature. *Journal Of Applied Psychology*. Halaman 698-714. Doi: 10.1037/0021-9010.9-87.4.698.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy, A. 2013. *Organizational Behavior*. Fifteenth edition. Prentice Hall. New Jersey.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy, A.2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba.
- Sari, Neni Kartika.2019. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Pada Karyawan PT Dwiwira Lestari Jaya Kecamatan Biatan Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur). *Jurnal Psikoborneo*. Volume 7, No 1, 2019. Halaman 123-134.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: BPFE UST Jl. Kusumanegara No.121.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan ke-14. Bandung:CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Suraya, Kafhaya Maryama & Harlina Nurtjahjanti, 2019. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan *Job Embeddedness* Pada Pegawai Kontrak Rsud Kabupaten Temanggung. *Jurnal Empati*. Volume 8, Nomor 1, Januari 2019. Halaman 123-129.

UU No.20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional.

Widasti, Rizkinta & Ali Mursid. 2022. Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tegal). *Jurnal Magisma* Vol. X No. 1 – Tahun 2022. 107-120.

Yuan, Feirong & Richard W. Woodman.2010. *Innovative Work Behavior In The Workplace: The Role Of Performance And Image Outcome Expectations*. *Academy Of Management Journal*. Vol. 53, No. 2. Halaman 323-342.

Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Indeks. Jakarta.

Yunianti, Elis, Maxinus Jaeng & Mustamin. 2016. Pengaruh Model Pembelajaran Dan *Self-Efficacy* Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Sma Negeri 1 Parigi. *E-Jurnal Mitra Sains*. Volume 4 Nomor 1, Januari 2016. Halaman 8-19.

Zaman, Qamar, Fahad Ahmed Qureshi & Mubeen Butt.2020. *Mediating Effect Of Perceived Organizational Support On The Relationship Between Leader-Member Exchange And The Innovation Work Behavior Of Nursing Employees: A Social Exchange Perspective*.