

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS GOMBONG II

Nisa Dwi Hanivah

S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen. nisadwihanivah@gmail.com

Dr. Siti Nur Azizah, S.E., M.M.

S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen. sitinuraziz@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, lingkungan kerja dan spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombang II. Variabel dalam penelitian ini yaitu persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, lingkungan kerja dan spiritualitas di tempat kerja sebagai variabel bebas dan perilaku kerja inovatif sebagai variabel terikat. Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai UPTD Puskesmas Gombang II yang berjumlah 39 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh sehingga jumlah seluruh populasi digunakan untuk di jadikan sampel. Instrument atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari uji instrument validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis regresi linear berganda (*skala likert*). Alat bantu pengelolaan data menggunakan program SPSS 23.0 for windows 10. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombang II. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, lingkungan kerja, spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap perilaku kerja inovatif.

Kata kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Efikasi Diri, Lingkungan Kerja, Spiritualitas di Tempat Kerja, Perilaku Kerja Inovatif

Abstract

This study aims to determine the effect of perceived organizational support, self efficacy, work environment and workplace spirituality on innovative work behavior at employees of the UPTD Puskesmas Gombang II. The variables in this research is perceived organizational support, self efficacy, work environment and workplace spirituality as independent variables and innovative work behavior as the dependent variable. Respondents in this study were 39 employees of the UPTD Puskesmas Gombang II with a saturated sampling technique so that the entire population was used as a sample. The instrument or data collection tool in this research was to use a questionnaire. The data analysis tool used in this research was multiple linear regression analysis. The data analysis techniques used of validity and reliability instrument tests, classical assumption tests, hypothesis test and multiple linear regression analysis (likert scale). Data management tools using program SPSS 23.0 for windows 10. The results of this research indicate that perceived organizational support has a significant effect on innovative work behavior at employees of the UPTD Puskesmas Gombang II. Self efficacy has a significant effect on innovative work behavior. The work environment does not has a significant effect on innovative work behavior. Workplace spirituality does not has a significant effect on innovative work behavior. Perceived organizational support, self efficacy, work environment, workplace spirituality have a significant effect together on innovative work behavior.

Keyword: *perceived organizational support, self efficacy, work environment, workplace spirituality, innovative work behavior*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dengan ikut menyukseskan visi dan misi organisasi. Semakin baik kualitas sumber daya

manusia yang dimiliki, maka semakin mudah dalam mencapai tujuan organisasi karena sumber daya manusia sebagai pemegang kunci keberhasilan dalam setiap perkembangan organisasi. Hal serupa dikemukakan oleh Kharis (2015:2) bahwa sumber daya manusia atau pegawai merupakan salah satu sumber daya yang penting

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS GOMBONG II

dalam suatu perusahaan, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Satwika dan Fathul (2014:206) pegawai merupakan unsur terpenting dalam sebuah organisasi, penurunan kualitas pegawai sangat memengaruhi kemajuan dan kemunduran organisasi, hal ini dikarenakan pegawai merupakan penggerak organisasi.

Puskesmas memerlukan sumber daya manusia yang digunakan untuk menunjang pelayanan kesehatan maupun untuk menggerakkan sumber daya dengan aktivitas dan tindakan dari manusia. Puskesmas saat ini juga harus mampu mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien dalam rangka pencegahan penyebaran Covid-19 baik dalam tingkat individu, keluarga dan masyarakat. UPTD Puskesmas Gombang II memiliki sumber daya manusia yang mendukung dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan, pegawai UPTD Puskesmas Gombang II yang terdiri dari 39 orang, bekerja secara profesional dan berusaha untuk mengembangkan kemampuannya dalam rangka mewujudkan pelayanan kesehatan yang optimal pada masyarakat. Jenis dan jumlah tenaga yang terdapat di UPTD Puskesmas Gombang II pada tahun 2021.

Tabel I-1
Jumlah dan Jenis Tenaga di UPTD Puskesmas Gombang II

No.	Jenis Tenaga	Jumlah
1.	Kepala Puskesmas	1
2.	Kepada Tata Usaha	1
3.	Dokter Umum	1
4.	Bidan	14
5.	Perawat	7
6.	Perawat Gigi	1
7.	Ahli Gizi	1
8.	Laboratorium	1
9.	Farmasi	1
10.	Promkes	1
11.	Sanitarian	1
12.	Administrasi Umum	2
13.	Staf	2
14.	Pembantu Bendahara	1
15.	Pramubakti	3
Jumlah		39

Sumber : *Kepegawaian UPTD Puskesmas Gombang II Tahun 2021*

Seorang pegawai 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. Sikap atau perilaku dari karyawan untuk memunculkan suatu inovasi disebut perilaku kerja inovatif, pendapat Aditya dan Komang (2016:1804). Perilaku kerja inovatif sangat diperlukan oleh organisasi untuk pembaruan kegiatan baik program yang sebelumnya

sudah dilakukan maupun program baru agar lebih berkembang sehingga dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Keunggulan kompetitif yang dimiliki setiap organisasi akan menimbulkan sebuah persaingan yang ketat diantara organisasi. Pendapat yang dikemukakan oleh Moegni dan Jovi (2012:125) mengungkapkan bahwa persaingan tersebut tidak hanya melibatkan perusahaan atau organisasi swasta tetapi juga perusahaan pemerintah, meskipun perusahaan pemerintah seringkali dicirikan dengan minimnya perilaku inovasi karena adanya biokrasi yang cukup kuat dan kaku.

Organisasi pemerintah yang perlu melakukan perilaku kerja inovatif salah satunya adalah puskesmas. Apalagi ditengah masa pandemik Covid-19 ini yang berlangsung secara mendadak di Indonesia dimulai pada bulan Maret 2020, puskesmas setiap awal tahun bulan Januari telah mempunyai perencanaan dan rancangan kegiatan atau program yang akan dilaksanakan pada tiap tahunnya, sehingga kondisi ini tentu sangat berpengaruh kepada perencanaan yang telah disusun puskesmas. Oleh karena itu, puskesmas memerlukan penyesuaian-penyesuaian manajemen yang telah disusun dan direncanakan sebelumnya dengan kebutuhan penyelenggaraan pelayanan kesehatan dalam menghadapi pandemik covid-19 yang berakibat adanya metode kerja dan cara kerja pegawai puskesmas yang berbeda pada pelaksanaan program maupun penyelenggaraan pelayanan kesehatan sehingga memunculkan sebuah perilaku kerja yang inovatif. Inovasi yang bisa dilakukan puskesmas salah satunya dalam bentuk penetapan dan penerapan program yang merupakan bagian dari strategi pemerintah dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah yang mendorong terwujudnya kepuasan masyarakat, pendapat ini dikemukakan oleh Anggraeny (2013:85).

Kasus Covid-19 pada wilayah kerja Puskesmas Gombang II meningkat, puskesmas dituntut untuk menjalankan peranan terkait Covid-19. Peranan puskesmas dalam pencegahan penyebaran Covid-19 menuntut pegawai puskesmas untuk bekerja lebih inovatif. Saat Covid-19 ada beberapa kegiatan puskesmas yang dinonaktifkan seperti penyuluhan pada masyarakat secara langsung, posyandu balita dan lansia, kelas ibu hamil ditiadakan, untuk pelayanan tindakan pencabutan dan pembersihan karang gigi ditiadakan, namun saat *new normal* beberapa kegiatan yang dinonaktifkan mulai diaktifkan kembali seperti posyandu balita dan lansia yang mana dilakukan dengan cara yang berbeda yaitu adanya pembatasan peserta dengan menggunakan undangan saja sebanyak 20 peserta untuk pelaksanaannya juga hanya satu kali dalam seminggu dan lansia hanya melakukan

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS GOMBONG II

senam kesehatan saja tanpa adanya pemeriksaan umum. Pegawai puskesmas berinisiatif melakukan program penyuluhan terkait Covid-19 terhadap masyarakat pada wilayah kerjanya dengan cara menggunakan mobil kedinasan puskesmas dengan berkeliling menyampaikan informasi melalui pengeras suara.

Organisasi perlu memberikan kepedulian dan dukungan kepada pegawai sebagai tanda terima kasih atas pengabdian dan kerja keras. Kepedulian organisasi kepada pegawai dengan memerhatikan kesejahteraan pegawai biasa disebut persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi dapat memunculkan sebuah perilaku yang inovatif karena dengan dukungan organisasi seseorang akan lebih bersikap dan berperilaku kerja ke arah yang positif. Penelitian yang dilakukan oleh Zaman, dkk (2020) menyatakan bahwa diketahui persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. UPTD Puskesmas Gombang II memberikan pengakuan terhadap pegawai dengan melibatkan pegawai dalam setiap program. Organisasi peduli terhadap kesehatan pegawai dilihat dari diadakannya kegiatan *rockport* untuk menjaga kebugaran badan pegawai dengan berkeliling sekitar desa dan kegiatan untuk menghilangkan penat dalam bekerja dengan melakukan rapat yang beralokasi di pantai. Masa pandemik Covid-19 ini, organisasi memperlihatkan kepeduliannya terhadap pegawai dengan memberikan masker dan alat pelindung diri secara konsisten dan merata baik untuk tenaga kesehatan dan non kesehatan

Selain dukungan organisasi yang dibutuhkan oleh pegawai, keyakinan terhadap diri sendiri menjadi penting untuk ditumbuhkan pada setiap diri pegawai. Adanya keyakinan yang mendalam dan percaya atas kemampuan yang dimiliki, seseorang akan bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Efikasi diri juga mengakibatkan seseorang berperilaku inovatif karena keyakinan yang mendalam terhadap kemampuan yang dimilikinya. Hasil penelitian dari Aditya dan Komang (2016) mengungkapkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan. Pada masa pandemi covid-19 risiko pegawai tertular cukup besar karena pegawai yang berinteraksi langsung dengan masyarakat, tetapi hal tersebut tidak membuat takut pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan hanya saja pegawai yakin bisa melaksanakan pekerjaan dengan mengenakan alat pelindung diri lengkap dan memahami pedoman covid-19 sehingga bisa diterapkan pada pekerjaannya.

Visi dan misi yang dibuat oleh organisasi pasti memerlukan sumber daya untuk menjalankan dan mencapai tujuan organisasi. Salah satu pencapaian visi

misi didukung dari faktor lingkungan kerja dimana lingkungan kerja yang baik akan mendukung pegawai dalam pencapaian tujuan pekerjaan dan tujuan organisasi. Lingkungan kerja merujuk pada hal-hal yang berada disekeliling dan melingkupi kerja pegawai pada suatu organisasi. Dampak lingkungan kerja yang positif akan membuat pegawai lebih berani dalam mengambil risiko pekerjaan sehingga membuat pegawai lebih berperilaku inovatif dalam bekerja untuk mengatasi risiko yang telah diambil. Penelitian yang dilakukan oleh Awang, dkk (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembentukan perilaku kerja inovatif karyawan. Kondisi kerja yang terdapat di UPTD Puskesmas Gombang II sudah kondusif dalam mencapai tugas dan tanggung jawab, diketahui bahwa jumlah ruang kerja pegawai sesuai dengan jumlah tim pegawai dan kebutuhan kerja pegawai. Pada masa pandemik disediakan tempat mencuci tangan, hand sanitizer, alat cek suhu untuk pasien dan pegawai, lingkungan dalam maupun luar gedung rapih dan bersih.

Seorang individu dalam pelaksanaan kerja disuatu organisasi pasti memiliki keinginan untuk maju dan mengembangkan diri bersama organisasi. Pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tidak terlepas dari sikap pegawai yang menerima norma-norma dalam bekerja dan etika yang harus dipatuhi dalam setiap pekerjaan yang terdapat dalam organisasi. Pekerjaan yang sudah menjadi keseharian dan menjadi bagian dalam kehidupan pegawai yang dijalani dalam organisasi membuat pegawai selalu berusaha untuk mengembangkan diri selaras dengan perkembangan organisasi. Pegawai lebih berintergritas dan kemampuannya lebih berkembang sehingga pekerjaan menjadi lebih bermakna, pekerjaan yang bermakna membuat pegawai lebih berperilaku inovatif. Penelitian yang dilakukan oleh Ranasinghe dan Samantha (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif spiritualitas tempat kerja terhadap perilaku inovatif karyawan. Pegawai puskesmas dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar juga melaksanakan misi organisasi, pegawai puskesmas memiliki rasa kekeluargaan yang erat dilihat dari pegawai yang saling mengenal, akrab, berbau bersama, tidak sungkan untuk saling bantu dan bersedia ditempatkan dengan siapa saja dalam bekerja sama dalam suatu tim. Pegawai diberikan wadah untuk menyalurkan pendapatnya dalam rapat yang diselenggarakan setiap satu bulan sekali.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombang II”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS GOMBONG II

1. Apakah Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombang II?
2. Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombang II?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombang II?
4. Apakah Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombang II?
5. Apakah Persepsi Dukungan Organisasi, Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Spiritualitas di Tempat Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombang II?

Batasan Masalah

Pembatasan ini mengandung konsep sebagai berikut:

1. Kurun waktu pengambilan penelitian ini dilakukan pada masa Pandemi Covid-19 pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombang II.
2. Variabel penelitian ini dibatasi hanya pada perilaku kerja inovatif, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, lingkungan kerja dan spiritualitas di tempat kerja.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombang II.
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombang II.
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombang II.
4. Untuk mengetahui apakah pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombang II.
5. Untuk mengetahui apakah pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Spiritualitas di Tempat Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombang II.

Kajian Pustaka

Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Aditya & Komang (2016:1808) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif adalah perilaku individu atau anggota organisasi yang memperkenalkan ide-ide yang dibuatnya kepada sebuah kelompok atau organisasi tempat mereka bekerja. Pendapat yang dikemukakan oleh Purba (2009:155) bahwa perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar

terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju. Perilaku inovatif termasuk mencari teknologi baru, menyarankan cara baru untuk mencapai tujuan, menerapkan metode kerja baru, dan menyelidiki serta mengamankan sumber daya untuk mengimplementasikan ide-ide baru (Yuan & Richard, 2010:234).

Indikator yang digunakan untuk mengukur perilaku kerja inovatif menurut De Jong dan Hartog (2010:24) yaitu:

- 1) *Idea Exploration*
- 2) *Idea Generation*
- 3) *Idea Championing*
- 4) *Idea Implementation*

Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002:699) *Perceived Organizational Support (POS)* merupakan keyakinan umum karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Menurut Asih & Rusmalia (2017:37) Persepsi dukungan organisasi adalah tingkatan dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menghargai kontribusi pegawai dan peduli terhadap kesejahteraan mereka sehingga menghasilkan hubungan timbal balik diantara keduanya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur Persepsi Dukungan Organisasi menurut Robbins dan Judge (2013) dalam Sari (2019:128) yaitu:

- 1) Penghargaan
- 2) Kepedulian
- 3) Kesejahteraan

Efikasi Diri

Menurut Maulina (2017:103) *self efficacy* adalah keyakinan dan kepercayaan yang ada dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan sesuatu sehingga dapat membentuk suatu perilaku tertentu yang sesuai dengan harapan yang diinginkan. Pendapat Busro (2017:141) menyatakan bahwa efikasi diri secara umum keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya. Orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memilih suatu tugas yang menantang untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi kesulitan atau hambatan pada pekerjaan atau tugas tersebut (Moegni & Jovi, 2012:127). *Self efficacy* rendah cenderung pesimis, rendah diri, cepat putus asa, merasa bodoh, tidak termotivasi untuk mencari jalan keluar dari situasi yang dirasakan menyulitkan dirinya (Yunianti, dkk, 2016:18).

Indikator yang digunakan untuk mengukur Efikasi Diri menurut Bandura (1997) dalam Busro (2017:167), yaitu:

- 1) *Magnitude*
- 2) *Strength*
- 3) *Generality*

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS GOMBONG II

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sofyan, 2013:20). Menurut Logahan, dkk (2012:575) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) dalam Naa (2017:169), yaitu:

- 1) Suasana Kerja
- 2) Tersedianya Fasilitas untuk Pegawai
- 3) Hubungan dengan Rekan Kerja

Spiritualitas di Tempat Kerja

Menurut Prakoso, dkk (2018:3) menyatakan bahwa spiritualitas merupakan kemampuan dasar manusia dalam membentuk makna, nilai, dan keyakinan. Menurut Muliandi (2019:71) spiritualitas di tempat kerja adalah wujud dari konsistensi atau keselarasan dari diri seorang individu (karyawan) dalam bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang berlaku pada keyakinan tertentu tanpa harus mengabaikan aspek lainnya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pendapat yang dikemukakan oleh Rahayu (2016:4) berpendapat bahwa suatu perusahaan yang menerapkan spiritualitas di tempat kerja akan menjadikan karyawan merasa terhubung dan bermakna di tempat kerja, karyawan akan tampil lebih baik, muncul lebih sering dan memberikan kontribusi yang lebih terhadap suasana yang baik di tempat kerja. Selanjutnya, karyawan ingin lebih mengontrol pekerjaan mereka, lebih menyeimbangkan kehidupan kerja dan karyawan akan lebih meningkatkan makna dalam pekerjaan mereka.

Indikator yang digunakan untuk mengukur spiritualitas di tempat kerja menurut Milliman, dkk (2003:429), yaitu:

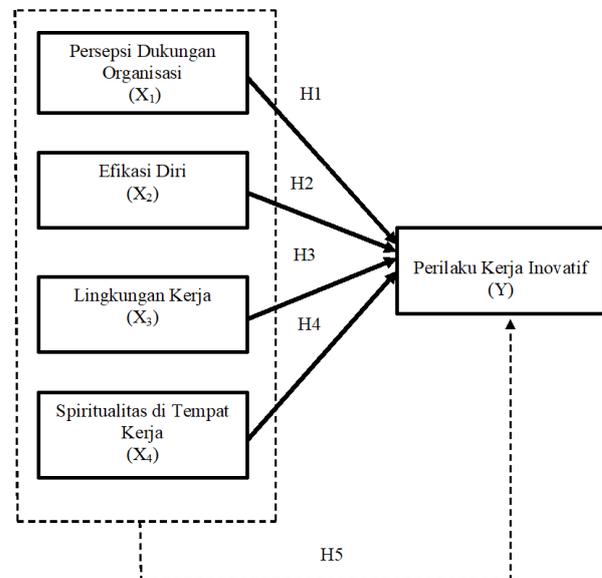
- 1) *Meaningful work* (Pekerjaan yang berarti)
- 2) *Community* (Komunitas)
- 3) *Alignment With Organizational Values* (Keselarasan dengan Nilai-nilai Organisasi)

Model Empiris

Penelitian ini akan mengkaji sejauh mana pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Efikasi Diri, Lingkungan Kerja, Spiritualitas di Tempat Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif pada pegawai UPTD Puskesmas Gombong II. Persepsi Dukungan Organisasi, Efikasi Diri, Lingkungan Kerja, Spiritualitas di Tempat Kerja sebagai variabel independen, dan Perilaku Kerja Inovatif sebagai

variabel dependen. Berdasarkan konsep tersebut maka peneliti mencoba menguraikan dalam model empiris dalam penelitian seperti pada gambar berikut:

Gambar II-1
Model Empiris



Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:114) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombong II.
- H2 : Efikasi Diri berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombong II.
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombong II.
- H4 : Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombong II.
- H5 : Persepsi Dukungan Organisasi, Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombong II.

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS GOMBONG II

METODE

Objek dalam penelitian ini adalah Perilaku Kerja Inovatif sebagai variabel terikat (dependent variable), dan Persepsi Dukungan Organisasi, Efikasi Diri, Lingkungan Kerja, Spiritualitas di Tempat Kerja sebagai variabel bebas (independent variable). Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai UPTD Puskesmas Gombang II.

Instrumen atau alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh jawaban dari responden. Pembobotan atau pemberian skor jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*.

Data adalah informasi yang diukur kebenarannya dan menjadi dasar untuk dianalisa dalam penelitian (Sugiyono, 2005). Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, studi kepustakaan dan kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada UPTD Puskesmas Gombang II yang berjumlah 39 pegawai. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2010:120). Jenis teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:122). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian, yaitu pegawai yang bekerja pada UPTD Unit Puskesmas Gombang II yang berjumlah 39 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV-1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase (%)
Laki-Laki	7	18%
Perempuan	32	82%
Jumlah	39	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel IV-1 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan merupakan responden yang paling banyak, karena kebutuhan formasi pegawai dari UPTD Puskesmas Gombang II pada umumnya di dominasi oleh profesi bidan dan mayoritas profesi bidan itu perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Orang	Presentase (%)
20-29 tahun	11	29%
30-39 tahun	8	20%
40-49 tahun	12	31%
= 50 tahun	8	20%
Jumlah	39	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel IV-2 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan usia 40-49 tahun merupakan responden yang paling banyak, terdiri dari 1 laki-laki dan 11 perempuan dengan status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) karena memang di UPTD Puskesmas Gombang II jarang terjadi *rolling* pekerjaan sehingga banyak usia yang sudah cukup tua dan pegawai pada usia ini merupakan pegawai yang cukup akrab dengan semua usia.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Presentase (%)
SMA/Sederajat	9	23%
Diploma III	21	54%
Strata 1	9	23%
Jumlah	39	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel IV-3 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan diploma III merupakan responden yang paling banyak, terdiri dari 13 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 8 pegawai Non PNS, mayoritas pendidikan Diploma III yang diambil adalah jurusan kebidanan, selain itu terdapat perawat, ahli gizi, farmasi, sanitarian, laboratorium dan administrasi umum. Bidan merupakan profesi dengan pendidikan Diploma III yang terbanyak karena UPTD Puskesmas Gombang II memiliki 9 wilayah kerja sebagai penanggung jawabnya itu bidan dan mayoritas pegawai di UPTD Puskesmas Gombang II itu perempuan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Orang	Presentase (%)
= 5 tahun	14	36%
6-10 tahun	2	5%
11-15 tahun	6	15%
16-20 tahun	5	13%
= 21 tahun	12	31%
Jumlah	39	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2021

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS GOMBONG II

Berdasarkan tabel IV-4 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja ≤ 5 tahun merupakan responden yang paling banyak terdiri dari dua PNS dan 12 Non PNS, karena jarang terjadi *rolling* pekerjaan, apabila salah satu formasi kosong maka selalu melakukan pengadaan formasi baru dengan merekrut pegawai baru yang masih *fresh graduate* dan untuk PNS mendapatkan Surat Keputusan sebagai PNS di tahun yang masih terbilang baru, maka lebih banyak jumlah pegawai yang memiliki masa kerja ≤ 5 tahun.

2. Analisis Statistik

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Analisis terhadap uji validasi pada penelitian ini dengan menggunakan alat bantu berupa program komputer yaitu SPSS 23.0 for windows 10.

Penelitian ini menggunakan dasar analisis Ghozali (2009) dengan menggunakan *level of significance* 5%, maka Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti *item* itu valid dan Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti *item* tersebut tidak valid. Menentukan r_{tabel} dengan rumus $df = n - k$, dimana n adalah sampel dan k adalah jumlah variabel, $df = 39 - 5 = 34$ berdasarkan penghitungan tersebut maka dapat diperoleh r_{tabel} sebesar 0,3291.

Tabel IV-5

Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	signifikansi	Keterangan
X1.1	0,540	0,3291	0,000	Valid
X1.2	0,743	0,3291	0,000	Valid
X1.3	0,547	0,3291	0,000	Valid
X1.4	0,585	0,3291	0,000	Valid
X1.5	0,560	0,3291	0,000	Valid
X1.6	0,766	0,3291	0,000	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Tabel IV-6

Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,642	0,3291	0,000	Valid
X2.2	0,773	0,3291	0,000	Valid
X2.3	0,682	0,3291	0,000	Valid
X2.4	0,834	0,3291	0,000	Valid
X2.5	0,548	0,3291	0,000	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Tabel IV-7

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,722	0,3291	0,000	Valid
X3.2	0,533	0,3291	0,000	Valid
X3.3	0,778	0,3291	0,000	Valid
X3.4	0,665	0,3291	0,000	Valid
X3.5	0,468	0,3291	0,003	Valid
X3.6	0,646	0,3291	0,000	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Tabel IV-8

Hasil Uji Validitas Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X4.1	0,712	0,3291	0,000	Valid
X4.2	0,742	0,3291	0,000	Valid
X4.3	0,714	0,3291	0,000	Valid
X4.4	0,786	0,3291	0,000	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Tabel IV-9

Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Y.1	0,855	0,3291	0,000	Valid
Y.2	0,927	0,3291	0,000	Valid
Y.3	0,626	0,3291	0,000	Valid
Y.4	0,910	0,3291	0,000	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan hasil uji validitas pada semua variabel menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3291) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuesioner dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan dengan ketentuan jika *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 maka butir atau variabel tersebut dinyatakan reliabel dan sebaliknya jika *cronbach alpha* kurang dari 0,60, maka butir atau variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel IV-10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Cronbach Alpha	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi (X_1)	0,693	0,60	Reliabel
Efikasi Diri (X_2)	0,739	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,710	0,60	Reliabel
Spiritualitas di Tempat Kerja (X_4)	0,720	0,60	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0,837	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel IV-10 di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS GOMBONG II

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai.

Uji Multikolonieritas

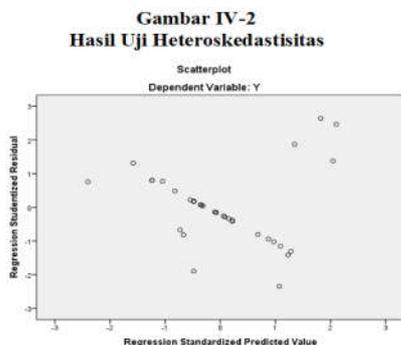
Tabel IV-11
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Persepsi Dukungan Organisasi (X ₁)	0,589	1,698
Efikasi Diri (X ₂)	0,641	1,560
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,383	2,612
Spiritualitas di Tempat Kerja (X ₄)	0,676	1,479

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan Tabel IV-11 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* diatas 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dibawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolonieritas.

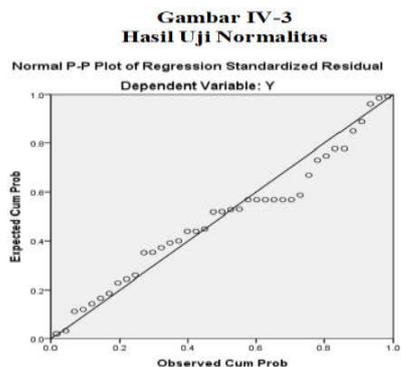
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan gambar IV-2 di atas dari hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Uji Normalitas



Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan gambar IV-3 di atas dari hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 2,845 + 0,319 X_1 + 0,249 X_2 - 0,098 X_3 + 0,051 X_4 + e$$

Tabel IV-12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	2.845	2.157		1.319	.196
Persepsi Dukungan Organisasi	.319	.108	.509	2.963	.006
Efikasi Diri	.294	.126	.384	2.330	.026
Lingkungan Kerja	-.098	.139	-.150	-.704	.486
Spiritualitas di Tempat Kerja	.051	.146	.056	.349	.730

Sumber : Data Primer, diolah 2021

1. Konstanta (a) = 2,845
Menyatakan bahwa apabila persepsi dukungan organisasi (X₁), efikasi diri (X₂), lingkungan kerja (X₃) dan spiritualitas di tempat kerja (X₄) bernilai nol, maka nilai perilaku kerja inovatif sebesar 2,845.
2. b₁ = 0,319
Koefisien regresi artinya variabel persepsi dukungan organisasi (X₁) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Jika variabel persepsi dukungan organisasi (X₁) mengalami kenaikan 1% maka perilaku kerja inovatif akan mengalami peningkatan sebesar 0,319.
3. b₂ = 0,294
Koefisien regresi artinya variabel efikasi diri (X₂) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Jika variabel efikasi diri (X₂) mengalami kenaikan 1% maka perilaku kerja inovatif akan mengalami peningkatan sebesar 0,294.
4. b₃ = - 0,098
Koefisien regresi artinya variabel lingkungan kerja (X₃) berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja inovatif. Jika variabel lingkungan kerja (X₃) mengalami kenaikan 1% maka perilaku kerja inovatif akan mengalami penurunan sebesar - 0,098.
5. b₄ = 0,051
Koefisien regresi artinya variabel spiritualitas di tempat kerja (X₄) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Jika variabel spiritualitas di tempat kerja (X₄) mengalami kenaikan 1% maka perilaku kerja inovatif akan mengalami peningkatan sebesar 0,051.

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS GOMBONG II

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel IV-13
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Signifikan	a	t _{hitung}	t _{tabel}
Persepsi Dukungan Organisasi	0,006	0,05	2,963	2,032
Efikasi Diri	0,026	0,05	2,330	2,032
Lingkungan Kerja	0,486	0,05	-0,704	2,032
Spiritualitas di Tempat Kerja	0,730	0,05	0,349	2,032

Sumber : Data Primer, diolah 2021

- 1) Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif
Berdasarkan tabel IV-13 di atas diketahui bahwa hasil analisis variabel persepsi dukungan organisasi memiliki t_{hitung} sebesar 2,963 > t_{tabel} sebesar 2,032 dengan tingkat signifikan 0,006 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai UPTD Puskesmas Gombang II.
- 2) Hubungan Efikasi Diri terhadap Perilaku Kerja Inovatif
Berdasarkan tabel IV-13 di atas diketahui bahwa hasil analisis variabel efikasi diri memiliki t_{hitung} sebesar 2,330 > t_{tabel} sebesar 2,032 dengan tingkat signifikan 0,026 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai UPTD Puskesmas Gombang II.
- 3) Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif
Berdasarkan tabel IV-13 di atas diketahui bahwa hasil analisis variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar -0,704 < t_{tabel} sebesar 2,032 dengan tingkat signifikan 0,486 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai UPTD Puskesmas Gombang II.
- 4) Hubungan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif
Berdasarkan tabel IV-13 di atas diketahui bahwa hasil analisis variabel spiritualitas di tempat kerja memiliki t_{hitung} sebesar 0,349 < t_{tabel} sebesar 2,032 dengan tingkat signifikan 0,730 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai UPTD Puskesmas Gombang II.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel IV-14
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.011	4	5.753	5.865	.001 ^b
	Residual	33.348	34	.981		
	Total	56.359	38			

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel IV-14 di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 5,865 > F_{tabel} sebesar 2,65 dengan signifikansi 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, lingkungan kerja dan spiritualitas di tempat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai UPTD Puskesmas Gombang II.

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2013:97) koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dapat diketahui dari besarnya nilai *Adjusted R²*.

Tabel IV-15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.339	.99037

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel IV-15 di atas diketahui bahwa bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,339 sehingga variabel perilaku kerja inovatif (dependent) yang dapat dijelaskan oleh variabel persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, lingkungan kerja dan spiritualitas di tempat kerja (independent) dalam penelitian ini sebesar 33,9%, sedangkan sebesar 66,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang berada diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombang II

Berdasarkan analisis dan hasil di atas, dapat dilihat bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai UPTD Puskesmas Gombang II. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 2,963 > t_{tabel} sebesar 2,032 dengan tingkat signifikan 0,006 < 0,05 sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa persepsi

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS GOMBONG II

dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai UPTD Puskesmas Gombang II, diterima. Hipotesis pertama diterima, artinya ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan makna dan kontribusi pada perilaku kerja inovatif pegawai, pegawai memandang UPTD Puskesmas Gombang II telah memberikan kepedulian dan kesejahteraan sehingga pegawai memberikan timbal balik dengan cara mengeksplorasi ide, memberikan kontribusi terhadap pemecahan masalah, bekerja dengan perilaku yang mengarah lebih positif dan menghasilkan hal baik untuk instansi, perilaku kerja inovatif bisa terwujud karena tidak terlepas dari dukungan organisasi pada pegawai baik dari atasan, rekan kerja, maupun fasilitas pendukung untuk menunjang pegawai dalam mengimplementasikan idenya.

Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi dukungan organisasi berpengaruh pada terciptanya perilaku kerja inovatif. Menurut Afsar & Yuosre (2017:97) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi mencakup karakteristik psikologis tertentu yang dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan. Persepsi dukungan organisasi menunjukkan bahwa persepsi ini menciptakan perasaan kewajiban yang berfungsi untuk meningkatkan perilaku yang mendukung tujuan organisasi, dan perilaku kerja inovatif adalah salah satu perilaku positif tersebut. Karena kewajiban yang dirasakan, persepsi dukungan organisasi akan mengarah pada perilaku peran ekstra seperti perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zaman, dkk (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Afsar dan Yuosre (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif.

2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombang II

Berdasarkan analisis dan hasil di atas, dapat dilihat bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai UPTD Puskesmas Gombang II. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $2,330 > t_{tabel}$ sebesar $2,032$ dengan tingkat signifikan $0,026 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai UPTD Puskesmas Gombang II, diterima. Hipotesis kedua diterima, artinya ini menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan makna dan kontribusi pada perilaku

kerja inovatif pegawai, pegawai percaya terhadap keyakinan dirinya sendiri apalagi di masa pandemik covid-19, pegawai dituntut untuk dapat meyakinkan masyarakat terhadap bahayanya covid-19 dan juga pencegahan penyebaran covid-19, melakukan pelayanan kesehatan dan pelaksanaan program-program yang tetap dijalankan sehingga pegawai dituntut untuk yakin terhadap kemampuannya, karena keyakinan dan aktivitas pekerjaan tersebut pegawai dituntut untuk lebih fleksibel dalam menjalankan pekerjaannya selama ini sehingga menimbulkan ide yang harus diimplementasikan untuk pemecahan masalah dalam pelaksanaan pekerjaan yang beragam dimana menimbulkan perilaku kerja inovatif yang dapat membantu pegawai dalam penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan efikasi diri berpengaruh pada terciptanya perilaku kerja inovatif. Karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki tingkat perilaku inovatif yang tinggi juga. Semakin karyawan memiliki keyakinan akan kemampuannya, semakin besar keinginan mereka untuk dapat mengeksplorasi peluang dan menggenerasikan idenya menjadi sebuah inovasi yang dapat memberikan manfaat bagi perusahaan (Ruvely & Endang, 2016:109). Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aditya & Komang (2016) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hsiao, dkk (2011) yang menyatakan bahwa pengaruh *self efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombang II

Berdasarkan analisis dan hasil di atas, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai UPTD Puskesmas Gombang II. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $-0,704 < t_{tabel}$ sebesar $2,032$ dengan tingkat signifikan $0,486 > 0,05$ sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai UPTD Puskesmas Gombang II, ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan makna dan kontribusi terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Tingkat capaian responden untuk variabel lingkungan kerja tidak cukup membuat pegawai dapat melakukan perilaku kerja inovatif karena terdapat tiga poin pernyataan yang memiliki nilai rata-rata jawaban rendah yang sama.

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS GOMBONG II

Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh pada terciptanya perilaku kerja inovatif. Menurut Dewi, dkk (2017:24) menyatakan bahwa semakin positif nilai persepsi terhadap lingkungan kerja maka akan semakin tinggi perilaku inovatif yang dimiliki karyawan tersebut. Sebaliknya semakin negatif nilai persepsi terhadap lingkungan kerja maka akan semakin rendah perilaku inovatifnya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Awang, dkk (2019) yang menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembentukan perilaku kerja inovatif karyawan. Hasil penelitian ini juga tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nardo, dkk (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja non fisik terhadap perilaku inovatif.

4. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombang II

Berdasarkan analisis dan hasil di atas, dapat dilihat bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai UPTD Puskesmas Gombang II. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $0,349 < t_{tabel}$ sebesar $2,032$ dengan tingkat signifikan $0,730 > 0,05$ sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai UPTD Puskesmas Gombang II, ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak memberikan makna dan kontribusi terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Tingkat capaian responden untuk variabel spiritualitas di tempat kerja tidak cukup membuat pegawai dapat melakukan perilaku kerja inovatif karena terdapat dua poin pernyataan yang memiliki nilai rata-rata jawaban rendah yang sama yaitu pada pernyataan “pekerjaan yang pegawai lakukan, pegawai anggap penting dalam kehidupan pegawai”, dan pegawai merasa bahwa pekerjaan yang pegawai lakukan selaras dengan misi dari UPTD Puskesmas Gombang II”, jika diperhatikan dari poin tersebut menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja lebih mengarah pada hubungan perasaan dan personal pegawai yang dikaitkan dengan diri pribadi, pekerjaan dan instansi, apalagi pada UPTD Puskesmas Gombang II di masa pandemik seperti ini pegawai lebih ekstra dalam bekerja, beban yang dipikul lebih berat daripada sebelum pandemik sehingga pegawai kurang menghargai pekerjaannya sekarang, jam kerja yang bertambah demi terwujudnya pemenuhan pelayanan kesehatan dan pelaksanaan

program dalam rangka pencegahan penyebaran covid-19. Adanya rasa jenuh dan penat selama bekerja pada masa pandemik ini, membuat pegawai kurang bersemangat dalam bekerja dan kurang waktu untuk mengeksplorasi ide-ide nya sehingga perilaku kerja inovatif kurang bisa terwujud.

Hasil penelitian ini menunjukkan spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh pada terciptanya perilaku kerja inovatif. Menurut Ranasinghe dan Samantha (2019:28) mengungkapkan bahwa banyak organisasi mengalami konsekuensi yang tidak diinginkan dari kurangnya spiritualitas di tempat kerja, seperti stres karyawan, pergantian karyawan, ketidakhadiran, dan kurangnya kreativitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi sekarang berfokus pada pengembangan spiritualitas di tempat kerja karena menawarkan banyak keuntungan bagi organisasi. Perilaku kerja inovatif karyawan secara langsung mengarah pada peningkatan kinerja organisasi dan spiritualitas tempat kerja mengarah pada peningkatan inovasi dan kreativitas karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ranasinghe dan Samantha (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif spiritualitas tempat kerja terhadap perilaku inovatif karyawan. Hasil penelitian ini juga tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Afsar dan Yuosre (2017) menyatakan bahwa pengaruh signifikan dan positif spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kerja inovatif.

5. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombang II

Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $5,865 > F_{tabel}$ sebesar $2,65$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, lingkungan kerja dan spiritualitas di tempat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai UPTD Puskesmas Gombang II. Sedangkan berdasarkan hasil uji R^2 (koefisien determinasi) dari *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar $0,339$ sehingga variabel perilaku kerja inovatif (dependent) yang dapat dijelaskan oleh variabel persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, lingkungan kerja dan spiritualitas di tempat kerja (independent) dalam penelitian ini sebesar $33,9\%$, sedangkan sebesar $66,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lainnya yang berada diluar penelitian ini.

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS GOMBONG II

Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai UPTD Puskesmas Gombang II, maka peneliti dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai UPTD Puskesmas Gombang II. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $2,963 > t_{tabel}$ sebesar $2,032$ dengan tingkat signifikan $0,006 < 0,05$.
2. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai UPTD Puskesmas Gombang II. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $2,330 > t_{tabel}$ sebesar $2,032$ dengan tingkat signifikan $0,026 < 0,05$.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai UPTD Puskesmas Gombang II. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $-0,704 < t_{tabel}$ sebesar $2,032$ dengan tingkat signifikan $0,486 > 0,05$.
4. Spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai UPTD Puskesmas Gombang II. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $0,349 < t_{tabel}$ sebesar $2,032$ dengan tingkat signifikan $0,730 > 0,05$.
5. Persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, lingkungan kerja dan spiritualitas di tempat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai UPTD Puskesmas Gombang II, diperoleh dari nilai F_{hitung} sebesar $5,865 > F_{tabel}$ sebesar $2,65$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, dengan memberikan pengaruh sebesar 33,9%.

Keterbatasan

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada pegawai UPTD Puskesmas Gombang II, penelitian ini hanya terbatas pada faktor persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, lingkungan kerja dan spiritualitas di tempat kerja.
2. Keterbatasan dalam proses menggali informasi dan pengambilan data yang diberikan responden melalui proses wawancara dan penyebaran kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terdapat perbedaan pemikiran, anggapan dan

pemahaman pada responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis adalah sebagai berikut:

Implikasi Praktis

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 persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya hal ini menunjukkan apabila persepsi dukungan organisasi menurun berdampak pada menurunnya perilaku kerja inovatif. Berdasarkan kuesioner pada variabel persepsi dukungan organisasi 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 UPTD Puskesmas Gombang II, mengadakan kegiatan untuk menyegarkan pikiran pegawai sehingga mengurangi rasa jenuh dan penat dari pekerjaan apalagi di masa pandemik Covid-19 pegawai yang sangat di sibukkan dengan penanganan masyarakat yang terkena gejala maupun pasien covid-19, penjadwalannya bisa dilaksanakan secara konsisten misalkan dua minggu sekali atau satu bulan sekali, instansi dapat memberikan dorongan berupa pemenuhan asupan gizi selama bekerja seperti vitamin dan makanan bergizi untuk daya tahan tubuh pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya hal ini menunjukkan apabila efikasi diri menurun berdampak pada menurunnya perilaku kerja inovatif. Berdasarkan kuesioner pada variabel efikasi diri didapatkan nilai rata-rata terendah pada poin pernyataan yaitu "Saya yakin akan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas yang sulit yang diberikan kepada saya". Oleh karena itu kepada pihak manajemen UPTD Puskesmas Gombang II, memberikan berbagai pelatihan pada pegawai baik tenaga kerja medis maupun tenaga kerja non medis untuk menambah kepercayaan diri dalam memberikan pelayanan kesehatan.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya hal ini menunjukkan lingkungan kerja tidak memengaruhi perilaku kerja inovatif. Berdasarkan wawancara dengan

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS GOMBONG II

Kepala Tata Usaha menyatakan bahwa sebagian besar pegawai memiliki jarak tempuh antara rumah dengan tempat kerja cukup dekat, banyak pegawai yang telah memiliki masa kerja yang cukup lama sehingga adanya kemungkinan kebosanan terhadap lingkup lingkungan kerja yang sama sedari awal bekerja, pergantian pegawai yang sangat jarang sehingga hubungan antar pegawai dianggap biasa dan hampir setiap hari bertemu dalam pekerjaan serta suasana kerja yang sama sehingga apapun kondisi atau lingkungan kerja tidak memengaruhi pegawai dalam perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu kepada pihak manajemen UPTD Puskesmas Gombang II, diadakannya forum diskusi dengan tema lebih santai untuk rileks seluruh pegawai secara berkala penetapannya sehingga dapat mempererat hubungan kerja antara atasan, sejawat maupun bawahan.

4. Berdasarkan hasil penelitian ini spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya hal ini menunjukkan spiritualitas di tempat kerja tidak memengaruhi perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu kepada pihak manajemen UPTD Puskesmas Gombang II, dapat membantu pegawai agar lebih bisa menghargai pekerjaan dan membuat makna dalam hati pegawai bahwa pekerjaannya sangat mulia dengan memberikan semangat antar sesama pegawai dan dukungan bekerja, mengapresiasi pekerjaan pegawai melalui pemberian penghargaan berupa prestasi sebagai pegawai terbaik dan hadiah sebagai bentuk dorongan agar lebih giat lagi serta menciptakan kondisi kerja yang nyaman sehingga merasakan adanya ketenangan batin dalam bekerja.

Implikasi Teoritis

Berikut ini adalah implikasi teoritis dalam penelitian ini:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu melengkapi keterbatasan penelitian, mengingat penelitian ini hanya membatasi pada variabel persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, lingkungan kerja dan spiritualitas di tempat kerja, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif, diantaranya keadilan organisasional, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, iklim organisasi, modal intelektual, *orientation learning*, *psychological capital*, *leader member exchange*, *person job fit*, *knowledge sharing behaviour* dan lain sebagainya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu melengkapi keterbatasan penelitian, dengan melakukan wawancara pada pegawai yang berbeda dan melakukan pengawasan dalam proses pengumpulan data agar responden lebih teliti pada saat pengisian jawaban.

Daftar Pustaka

- Aditya, Dewa Nyoman Reza & Komang Ardana. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Volume 5 Nomor 3. Halaman 1801-1830
- Afsar, Bilal & Yuosre Badir. 2017. *Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support And Innovative Work Behavior: The Mediating Effects Of Person-Organization Fit*. *Journal Of Workplace Learning*. Volume 29 No. 2. Halaman 95-109
- Anggraeny, Cindy. 2013. Inovasi Pelayanan Kesehatan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Di Puskesmas Jagir Kota Surabaya. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*. Volume 1 Nomor 1. Halaman 85-93
- 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
- Awang, Abd Hair, Noorsafiza Mohd Sapie, Mohd Yusof Hussain, Suraiya Ishak & Rozman Md Yusof. 2019. *Nurturing Innovative Employees: Effects Of Organisational Learning And Work Environment*. *Economic Research-Ekonomika Istrazivanja*. Volume 32, No. 1. Halaman 1152-1168
- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert
- De Jong, Deanne & Den Hartog, 2010. *Measuring Innovative Work Behaviour, Creativity And Innovative Management*. Volume 19, Issue 1
- Dewi, Lina Febriani Ayu Andon, Reny Yuniasanti & Sowanya Ardi Prahara. 2017. Hubungan Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Bagian Penjualan. *Insight*. Vol. 19 No. 1, Februari 2017. Halaman 13-25
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- , 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Edisi 7, ISBN 979.704.015.1. Semarang:Badan Penerbit Univesitas Diponegoro
- Hsiao, Hsi-Chi, Jen-Chia Chang, Ya-Ling Tu & Su-Chang Chen. 2011. *The Influence Of Teachers'*

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS GOMBONG II

Self-Efficacy On Innovative Work Behavior. International Conference On Social Science And Humanity. Ipedr Vol.5. Halaman 233-237

PT Bank Bri Syariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta). Jurnal Administrasi Bisnis (Jab). Vol. 65 No. 1 Desember 2018. Halaman 1-8

- Kharis, I. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 3 No. 1 Maret. Halaman 1-9
- Logahan, Jerry M. , Tjia Fie Tjoe & Naga. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Mum Indonesia. *Binus Business Review*. Vol. 3 No. 1 Mei 2012. Halaman 573-586
- 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
- Milliam, John, Andrew J. Czapslewski & Jeffery Ferguson. 2003. *Workplace Spirituality And Employee Work Attitudes. Jurnal Of Organizational Change*. Vol 16 No 4 2003. Halaman 426-447. Doi 10.1108/09534810310484172
- Moegni, Nurtjatjha & Jovi Sulistiawan. 2012. Pengaruh Terhadap: Efek Moderasi *Psychological Capital Innovative Work Behaviors Percieved Procedural Fairness*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga (Jeba) .Halaman 125-134
- Mulianti, Annisa Ratu. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin. Jurnal Inovatif, Vol. 1, No.1, Juli 2019. Halaman 59-82
- Naa, Abner. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. Jurnal *Renaissance*. Volume 2 No. 02 Agustus 2017. Halaman 167-176
- Nardo, Rio, Susi Evanita & Syahrizal 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif. Jebi (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam). Volume 3, Nomor 2, Juli – Desember 2018. Halaman 210-215
- Prakoso, Aditya Ramadhan, Heru Susilo & Edlyn Khurotul Aini. 2018. Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*) Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan 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
- Rahayu, Siti. 2016. Kontribusi Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Afektif Melalui Spiritualitas Di Tempat Kerja Pada Karyawan Bank Syariah Di Kota Yogyakarta. Jurnal Psikologika . Volume 21 Nomor 1 Tahun 2016. Halaman 1-11
- Ranasinghe, Vimansha R. & Samantha M. Samarasinghe. 2019. *The Effect Of Workplace Spirituality On Innovative Work Behavior. International Business Research*. Vol. 12, No. 12. Halaman 29-38
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature. *Journal Of Applied Psychology*. Halaman 698-714. Doi: 10.1037/0021-9010.87.4.698.
- Sari, Nenin 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, Nomor 1, 2019. Halaman 123-134
- Satwika, Prastisa Arya & Fathul Himan. 2014. Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan Terhadap Pengalaman, *Organizational Citizenship Behavior* Dan Budaya Organisasi. Jurnal Psikologi. Volume 41 Nomor 2. Halaman 205-217
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. Vol.2 No.1 (2013). Halaman 18-23
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabet
- , 2005. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet
- , 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kaulitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- , 2018. *Statistik Nonparamentris Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Yuan, Feirong & Richard W. Woodman. 2010. *Innovative Behavior In The Workplace: The Role Of Performance And Image Outcome*

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS GOMBONG II

Expectations. Academy Of Management Journal.
Vol. 53, No. 2. Halaman 323–342

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*. *Business Innovation And Entrepreneur Journal*. Volume 2 No. 1 2020. Halaman 69-77