

DISERTASI

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PEMBERDAYAAN PSIKOLOGI
PEGAWAI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SERTA DAMPAKNYA
TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR PEGAWAI PADA APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) KABUPATEN KUTAI TIMUR**

*THE INFLUENCE OF PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL SUPPORT, KNOWLEDGE
MANAGEMENT AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE
PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR AND ITS IMPACT ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR
OF EMPLOYEES IN THE STATE CIVIL SERVICES (ASN)
OF KUTAI TIMUR DISTRICT*



Oleh:

EFENDI RAHMANTO
1272100009

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2024**

DISERTASI

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PEMBERDAYAAN PSIKOLOGI
PEGAWAI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SERTA DAMPAKNYA
TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR PEGAWAI PADA APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) KABUPATEN KUTAI TIMUR**

*THE INFLUENCE OF PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL SUPPORT, KNOWLEDGE
MANAGEMENT AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE
PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR AND ITS IMPACT ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR
OF EMPLOYEES IN THE STATE CIVIL SERVICES (ASN)
OF KUTAI TIMUR DISTRICT*



Oleh:

EFENDI RAHMANTO
1272100009

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2024**

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN
KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PEMBERDAYAAN PSIKOLOGI
PEGAWAI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SERTA DAMPAKNYA
TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR PEGAWAI PADA APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) KABUPATEN KUTAI TIMUR**

*THE INFLUENCE OF PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL SUPPORT, KNOWLEDGE
MANAGEMENT AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE
PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR AND ITS IMPACT ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR
OF EMPLOYEES IN THE STATE CIVIL SERVICES (ASN)
OF KUTAI TIMUR DISTRICT*

DISERTASI

**Untuk Memperoleh Gelar Doktor
Dalam Program Studi Ilmu Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

Oleh:

EFENDI RAHMANTO

1272100009

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2024

DISERTASI

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, MANAJEMEN
PENGETAHUAN DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP PEMBERDAYAAN PSIKOLOGI PEGAWAI DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SERTA DAMPAKNYA
TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR PEGAWAI PADA APARATUR
SIPIIL NEGARA (ASN) KABUPATEN KUTAI TIMUR

Oleh:

EFENDI RAHMANTO

1272100009

Promotor:



Prof. Dr. H. Ujjianto, M.S

Co Promotor:



Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, M.M

Mengetahui:

Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya



Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS., Ak., CA., CPA

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, MANAJEMEN
PENGETAHUAN DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP PEMBERDAYAAN PSIKOLOGI PEGAWAI DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SERTA DAMPAKNYA
TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR PEGAWAI PADA APARATUR
SIPIIL NEGARA (ASN) KABUPATEN KUTAI TIMUR

Oleh:

EFENDI RAHMANTO

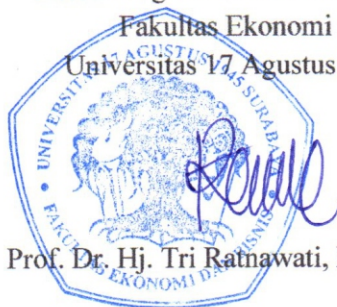
1272100009

Disertasi Telah Diuji dan Dinilai
Oleh Panitia Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada Tanggal 3 Juli 2024

Ketua : Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPA
Sekretaris : Prof. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA.
Promotor : Prof. Dr. H. Ujianto, M.S
Co Promotor : Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, M.M
Anggota : Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS., Ak., CA., CPA
Prof. Dr. Hj. Siti Mujanah, MBA., Ph.d
Prof. Dr. Dra Tri Andjarwati, M.M
Prof. Dr. Sukesni, M.M
Dr. Muhammad Awaluddin, S.E., M.Si
Dr. Riyadi Nugroho, M.M

Mengetahui:

Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya



Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS., Ak., CA., CPA

Handwritten signatures in blue ink, including names like Mulyanto, Slamet Riyadi, Ujianto, and others, with dotted lines below them.

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Efendi Rahmanto
NPM : 1272100009
Program : Doktor Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Menyatakan bahwa Disertasi yang saya buat dengan judul:

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, MANAJEMEN
PENGETAHUAN DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGI PEGAWAI DAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR SERTA DAMPAKNYA TERHADAP INNOVATIVE
WORK BEHAVIOR PEGAWAI PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
KABUPATEN KUTAI TIMUR**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “Duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah di ajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia DISERTASI ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (DOKTOR) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Surabaya, 04 Juli 2024



Efendi Rahmanto



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. SEMOLOWARU 45 SURABAYA
TELP. 031 593 1800 (Ext. 311)
e-mail : perpus@untag-sby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASIKARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Civitas Akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Efendi Rahmanto
NBI/ NPM : 1272100009
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Doktor Ilmu Ekonomi
Jenis Karya : ~~Skripsi/ Tesis/ Disertasi/ Laporan Penelitian/Praktek*~~

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, atas karya saya yang berjudul:

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PEMBERDAYAAN PSIKOLOGI PEGAWAI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SERTA DAMPAKNYA TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR PEGAWAI PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) KABUPATEN KUTAI TIMUR

Dengan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty - Free Right)**, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada tanggal : 4 Juli 2024

Yang Menyatakan,



Efendi Rahmanto

*Coret yang tidak perlu

KATA PENGANTAR

Hanya kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa, penulis panjatkan rasa syukur dan mohonkan pertolongan, lindungan dan bimbingannya-NYA, sehingga penulis dapat menyelesaikan Disertasi yang berjudul: **Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Manajemen Pengetahuan Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pemberdayaan Psikologi Pegawai Dan Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Innovative Work Behavior Pegawai Pada Aparatur Sipil Negara (Asn) Kabupaten Kutai Timur**, ini dengan baik. Kepada pihak-pihak yang telah berperan penting dalam penyelesaian penelitian ini, pada kesempatan ini perkenankan penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. **Prof. Dr. H. Ujianto, MS.** Selaku promotor dan sekaligus Guru Besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukan motivasi yang membangun kepada penulis sehingga diselesaikan dengan baik disertasi ini. Harapan lain dengan keikhlasan, kearifan dan keleluasaan wawasan sebagai ilmuwan telah memberikan pengayaan dalam proses berfikir penulis dan sekaligus memberikan koreksi, kajian serta saran-saran ilmiah yang sangat berarti dalam membangun model penelitian maupun analisis dan pembahasan sampai terselesainya penulisan disertasi.
2. **Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, M.M.** Selaku Co. promotor dan sekaligus yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang membangun kepada penulis sehingga diselesaikan dengan baik disertasi ini. Dalam berbagai kesibukan beliau juga memberikan saran dan masukan secara mendalam serta memberikan pedoman, koreksi-koreksi terhadap meteri disertasi. Pengalaman dan wawasan berfikir yang diberikan kepada penulis merupakan hal yang sangat berharga tidak hanya untuk penulis disertasi tetapi juga untuk pembelajaran dalam pengembangan pengetahuan penulis.
3. **Prof. Dr. H. Mulyanto Nugroho, M.M., CPA., CPA.** selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Telah meluangkan waktu untuk memberikan dorongan serta semangat untuk menyelesaikan studi Doktor

di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Terima kasih yang sebesar besarnya dan rasa tulus dari penulis semoga Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dibawah kepemimpinan beliau bertambah maju, berkembang dan memliki daya saing baik dengan perguruan tinggi swasta maupun negeri.

4. **Prof. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. dan sekaligus penguji, terima kasih atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis berupa arahan dan masukan terutama dalam metode penelitian sehingga disertasi ini dapat disusun runtun dan sistematis berdasarkan nilai-nilai karya ilmiah. Disisi lain telah memberikan masukan, wawasan dan koreksi yang begitu detail dan focus terhadap tujuan dari penelitian, penulis merasa mendapatkan Kembali arah yang menuntun kepokok tujuan yang akan diteliti, sehingga dapat melakukan perbaikan perbaikan untuk melewati tahapan-tahapan ujian demi kesempurnaan disertasi ini.
5. **Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak. MS., CA., CPA.** selaku Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Terima kasih telah memberikan kesempatan dan dorongan kepada penulis untuk melanjutkan studi program doktor dan memberikan semangat kepada penulis untuk dapat menyelesaikan program ini dengan tepat waktu serta menghasilkan disertasi yang dapat digunakan sebagai acuan .
6. **Prof. Dr. Dra. Tri Andjarwati, M.M.** selaku penguji yang memberikan masukan yang membangun kepada penulis sehingga diselesaikan dengan baik disertasi ini.
7. **Prof. Dr. Hj. Siti Mujanah, MBA., Ph.D.** selaku penguji yang memberikan masukan yang membangun kepada penulis sehingga diselesaikan dengan baik disertasi ini.
8. **Prof. Dr. Sukesi, M.M** selaku penguji yang memberikan masukan yang membangun kepada penulis sehingga diselesaikan dengan baik disertasi ini.
9. **Dr. Riyadi Nugroho, M.M** selaku penguji yang memberikan masukan yang membangun kepada penulis sehingga diselesaikan dengan baik disertasi ini.

RINGKASAN

ASN merupakan salah satu aset bagi birokrasi yang diharapkan mampu mewujudkan cita-cita pemerintahan berkelas dunia (*world class government*) di tahun 2024 sebagaimana yang tertuang dalam road map Reformasi Birokrasi. Dalam acara Bincang Inspirasi ASN Edisi 5 Tahun 2020, disebutkan bahwa ASN harus mampu mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia di masa depan yang semakin kompleks, diantaranya globalisasi, digitalisasi, teknologi informasi, kompetisi antar negara, information overload, high collaboration, serta tantangan yang sedang kita hadapi saat ini yaitu pandemi Covid-19 (Kemenpan RB, 2020).

Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap pemberdayaan psikologi. Menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap pemberdayaan psikologi. Menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan psikologi . Menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap *organizational citizenship behavior*. Menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *innovative work behavior*. Menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap *innovative work behavior*. Menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *innovative work behavior*. Menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh pemberdayaan psikologi pegawai *innovative work behavior*. Menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *innovative work behavior* . Menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap pemberdayaan psikologi pegawai serta dampaknya terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur. Untuk menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh Manajemen

Pengetahuan terhadap pemberdayaan psikologi pegawai serta dampaknya terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur. Untuk

Penelitian ini menggunakan teknik *survey* dengan menyebarkan angket. Selanjutnya data atau informasi yang diperoleh diolah dengan metode statistik menggunakan *software* Smart PLS. Metode analisis datanya menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, populasi dalam penelitian ini yaitu jumlah sekretaris dan kepala bidang pada Organisasi Perangkat Daerah yang berada di Kabupaten Kutai Timur sebanyak 166 orang. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode angket, yaitu dengan mengajukan sejumlah daftar pernyataan kepada responden yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Angket pada penelitian ini dibuat berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Sedangkan skala pengukuran dari angket digunakan skala Likert.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pemberdayaan psikologi pegawai pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap pemberdayaan psikologi pegawai pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap pemberdayaan psikologi pegawai pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur. Pemberdayaan psikologi pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work*

behavior pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior pegawai* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur.

ABSTRACT

This study is entitled the effect of perceived organizational support, knowledge management, transformational leadership style on psychological empowerment and organizational citizenship behavior and its impact on innovative work behavior in aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of perceived organizational support, knowledge management, transformational leadership style on psychological empowerment and organizational citizenship behavior and the impact of innovative work behavior on aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur. This research uses survey techniques by distributing questionnaires. Furthermore, the data or information obtained is processed by statistical methods using Smart PLS software. The data analysis method uses Partial Least Square (PLS). Based on the data obtained by researchers, the population in this study is the number of secretaries and heads of fields in the Regional Apparatus Organization in East Kutai Regency as many as 166 people. The data in this study were collected through the questionnaire method, namely by submitting a number of statement lists to respondents tailored to the research objectives. The questionnaire in this study was made based on indicators of each research variable. While the measurement scale of the questionnaire used a Likert scale. The results showed that perceptions of organizational support, knowledge management, transformational leadership style had a significant positive effect on psychological empowerment and organizational citizenship behavior and had a significant positive impact on innovative work behavior on aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur.

Keyword: perceived organizational support, knowledge management, transformational leadership style, psychological empowerment, organizational citizenship behavior, innovative work behavior

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN SAMPUL DEPAN..... | i |
| HALAMAN SAMPUL DALAM | ii |
| HALAMAN PERSYARATAN GELAR..... | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI..... | v |
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI..... | vi |
| SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| RINGKASAN..... | xi |
| ABSTRACT | xiv |
| DAFTAR ISI | xv |
| DAFTAR TABEL..... | xx |
| DAFTAR GAMBAR | xxii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 11 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA..... | 13 |
| 2.1 Landasan Teori | 13 |
| 2.1.1 Perilaku Organisasi | 13 |
| 2.1.2 Persepsi Dukungan Organisasi | 14 |
| 2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi..... | 15 |
| 2.1.2.2 Indikator Persepsi Dukungan Organisasi | 16 |
| 2.1.3 Manajemen Pengetahuan | 17 |
| 2.1.3.1 Indikator Manajemen Pengetahuan | 19 |
| 2.1.4 Kepemimpinan Transformasional | 20 |
| 2.1.4.1 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional | 22 |
| 2.1.5 Pemberdayaan Psikologi Pegawai..... | 23 |
| 2.1.5.1 Dimensi Pemberdayaan Psikologi..... | 25 |

| | | |
|---------------------------------------|--|----|
| 2.1.5.2 | Pengukuran Pemberdayaan Psikologi..... | 25 |
| 2.1.6 | <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> | 25 |
| 2.1.6.1 | Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 26 |
| 2.1.7 | <i>Innovative Work Behavior</i> | 27 |
| 2.1.7.1 | Aspek-Aspek <i>Innovative Work Behavior</i> | 28 |
| 2.1.7.2 | Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 29 |
| 2.2 | Hubungan Antar Variabel | 31 |
| 2.2.1 | Persepsi dukungan organisasi terhadap pemberdayaan psikologi pegawai | 31 |
| 2.2.2 | Manajemen Pengetahuan terhadap pemberdayaan psikologi pegawai | 32 |
| 2.2.3 | Gaya kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan psikologi..... | 32 |
| 2.2.4 | Persepsi dukungan organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> | 33 |
| 2.2.5 | Manajemen Pengetahuan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> | 33 |
| 2.2.6 | Gaya kepemimpinan transformasional terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> | 34 |
| 2.2.7 | Persepsi dukungan organisasi terhadap <i>innovative work behavior</i> | 34 |
| 2.2.8 | Manajemen Pengetahuan terhadap <i>innovative work behavior</i> | 34 |
| 2.2.9 | Gaya kepemimpinan transformasional terhadap <i>innovative work behavior</i> | 35 |
| 2.2.10 | Pemberdayaan psikologi pegawai terhadap <i>innovative work behavior</i> | 35 |
| 2.2.11 | <i>Organizational citizenship behavior</i> terhadap <i>innovative work behavior</i> | 36 |
| 2.3 | Penelitian Terdahulu | 36 |
| BAB III KONSEPTUAN DAN HIPOTESIS..... | | 57 |
| 3.1 | Kerangka Proses Berfikir..... | 57 |
| 3.2 | Kerangka Konseptual | 58 |
| 3.3 | Hipotesis | 59 |
| BAB IV METODE PENELITIAN | | 61 |
| 4.1 | Rancangan Penelitian | 61 |
| 4.2 | Populasi dan Sampel | 61 |

| | | |
|--------------------------------------|--|-----|
| 4.3 | Definisi Operasional Variabel Penelitian | 62 |
| 4.3.1 | Persepsi Dukungan Organisasi | 62 |
| 4.3.2 | Manajemen Pengetahuan | 63 |
| 4.3.3 | Kepemimpinan Transformasional | 63 |
| 4.3.4 | Pemberdayaan Psikologi Pegawai..... | 64 |
| 4.3.5 | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 64 |
| 4.3.6 | <i>Innovative Work Behavior</i> | 64 |
| 4.4 | Teknik Pengumpulan Data..... | 65 |
| 4.5 | Instrumen Penelitian..... | 65 |
| 4.6 | Analisis Deskriptif | 66 |
| 4.7 | Teknik Analisis Data | 66 |
| 4.8 | Pengujian Hipotesis..... | 69 |
| BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN..... | | 71 |
| 5.1 | Gambaran Umum Objek Penelitian | 71 |
| 5.2 | Anlisis Data..... | 73 |
| 5.2.1 | Deskripsi Jawaban Responden | 74 |
| 5.2.2 | Pengujian Model Penelitian Menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS)..... | 90 |
| 5.2.3 | Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)..... | 93 |
| 5.2.3.1 | Pengujian Model_First Order | 93 |
| 5.2.3.2 | Pengujian Model_ Second Order | 99 |
| 5.2.4 | Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)..... | 104 |
| 5.3 | Pengujian Hipotesis..... | 105 |
| BAB VI PEMBAHASAN | | 111 |
| 6.1 | Pembahasan..... | 111 |
| 6.1.1 | Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Pemberdayaan Psikologi Pegawai Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kutai Timur | 111 |
| 6.1.2 | Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Pemberdayaan Psikologi Pegawai Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kutai Timur | 112 |

| | | |
|--------|--|-----|
| 6.1.3 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pemberdayaan Psikologi Pegawai Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kutai Timur | 114 |
| 6.1.4 | Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kutai Timur | 115 |
| 6.1.5 | Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kutai Timur | 116 |
| 6.1.6 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kutai Timur | 117 |
| 6.1.7 | Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Innovative Work Behavior Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kutai Timur..... | 119 |
| 6.1.8 | Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Innovative Work Behavior Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kutai Timur..... | 119 |
| 6.1.9 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Innovative Work Behavior Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kutai Timur | 120 |
| 6.1.10 | Pengaruh Pemberdayaan Psikologi Pegawai Terhadap Innovative Work Behavior Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kutai Timur | 121 |
| 6.1.11 | Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Innovative Work Behavior Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kutai Timur | 122 |
| 6.1.12 | Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Pemberdayaan Psikologi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Innovative Work Behavior Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kutai Timur..... | 124 |
| 6.1.13 | Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Pemberdayaan Psikologi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Innovative Work Behavior Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kutai Timur..... | 124 |
| 6.1.14 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pemberdayaan Psikologi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Innovative Work Behavior Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kutai Timur | 125 |

| | | |
|-----------------------|---|-----|
| 6.1.15 | Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Innovative Work Behavior Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kutai Timur..... | 126 |
| 6.1.16 | Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Innovative Work Behavior Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kutai Timur..... | 126 |
| 6.1.17 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Innovative Work Behavior Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kutai Timur | 127 |
| 6.2 | Ringkasan Temuan..... | 128 |
| 6.2.1 | Temuan Teoritis | 128 |
| 6.2.2 | Temuan Prkatis | 129 |
| 6.3 | Implikasi Penelitian..... | 130 |
| 6.3.1 | Implikasi Teoritis | 130 |
| 6.3.2 | Implikasi Praktis | 130 |
| 6.3.3 | Kontribusi Pengembangan Ilmu Ekonomi | 130 |
| 6.3.4 | Keterbatasan Penelitian..... | 131 |
| BAB VII PENUTUP | | 133 |
| 7.1 | Simpulan..... | 133 |
| 7.2 | Saran..... | 134 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | | 137 |
| LAMPIRAN..... | | 143 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|-----|
| Tabel 1.1 Luas Wilayah Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Timur | 3 |
| Tabel 4.1 Tabel Jumlah Responden PerOPD | 61 |
| Tabel 4.2 Bobot Penilaian Instrumen..... | 66 |
| Tabel 5.1 Demografi Responden..... | 73 |
| Tabel 5.2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Persepsi Dukungan Organisasi . | 75 |
| Tabel 5.3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Manajemen Pengetahuan | 77 |
| Tabel 5.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Transformasional..... | 79 |
| Tabel 5.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pemberdayaan Psikologi..... | 84 |
| Tabel 5.6 Deskripsi Jawaban Responden <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 86 |
| Tabel 5.7 Deskripsi Jawaban Responden <i>Innovative Work Behavior</i> | 88 |
| Tabel 5.8 Uji Validitas Konvergen <i>First Order</i> Persepsi Dukungan Organisasi..... | 93 |
| Tabel 5.9 Uji Validitas Konvergen <i>First Order</i> Manajemen Pengetahuan..... | 93 |
| Tabel 5.10 Uji Validitas Konvergen <i>First Order</i> Gaya Kepemimpinan Transformasional..... | 94 |
| Tabel 5.11 Uji Validitas Konvergen <i>First Order</i> Pemberdayaan Psikologi | 95 |
| Tabel 5.12 Uji Validitas Konvergen <i>First Order Organizational Citizenship Behavior</i> | 96 |
| Tabel 5.13 Uji Validitas Konvergen <i>First Order Innovative Work Behavior</i> | 96 |
| Tabel 5.14 Uji Validitas Diskriminan <i>First Order Innovative Work Behavior</i> | 97 |
| Tabel 5.15 Uji Reliabilitas <i>First Order</i> | 98 |
| Tabel 5.16 Uji Validitas Konvergen <i>Second Order</i> Persepsi Dukungan Organisasi..... | 99 |
| Tabel 5.17 Uji Validitas Konvergen <i>Second Order</i> Manajemen Pengetahuan | 99 |
| Tabel 5.18 Uji Validitas Konvergen <i>Second Order</i> Gaya Kepemimpinan Transformasional..... | 100 |
| Tabel 5.19 Uji Validitas Konvergen <i>Second Order</i> Pemberdayaan Psikologi..... | 101 |
| Tabel 5.20 Uji Validitas Konvergen <i>Second Order Organizational Citizenship Behavior</i> | 101 |
| Tabel 5.21 Uji Validitas Konvergen <i>Second Order Innovative Work Behavior</i> | 102 |
| Tabel 5.22 Uji Validitas Diskriminan <i>Second Order Innovative Work Behavior</i> ... | 103 |
| Tabel 5.23 Uji Reliabilitas <i>Second Order</i> | 104 |
| Tabel 5.24 Nilai R-squared Hasil Uji Koefisien Determinasi | 104 |
| Tabel 5.25 Pengaruh Langsung | 106 |

| | |
|---|-----|
| Tabel 5.26 Pengaruh Tidak Langsung..... | 109 |
|---|-----|

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 3.1 Kerangka berfikir | 57 |
| Gambar 3.2 Kerangka Konseptual Penelitian | 59 |
| Gambar 5.1 Model Penelitian Awal | 91 |
| Gambar 5.2 Model Penelitian yang Baru | 92 |