LAMPIRAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr/I
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Sehubungan dengan penulisan disertasi saya yang berjudul **"***Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Manajemen Pengetahuan dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pemberdayaan Psikologi Pegawai dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Innovative Work Behavior Pegawai Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Kutai Timur".* Oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan berupa kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi angket kuesioner yang telah saya sediakan.

Kuesioner ini bukan tes psikologi dari atasan atau dari manapun yang artinya semua jawaban Bapak/Ibu/Sdr/I adalah benar dan jawaban yang diminta sesuai dengan kondisi yang dirasakan, karena itu data dan identitas Bapak/Ibu/Sdr/I akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi status Bapak/Ibu/Sdr/I sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Kutai Timur. Hasil pengisian kuesioner ini akan digunakan secara ilmiah untuk penyelesaian studi saya pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Fakulas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Selain itu, hasil penelitian ini nantinya akan dapat memberikan masukan kepada organisasi dan instansi terkait di Kabupaten Kutai Timur.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini. Oleh karena itu, saya sebagai peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/I atas kesediaannya telah mengisi angket kuesioner. Wassalamu'alaikum.Wr.Wb.

Hormat Saya,

Efendi Rahmanto

DATA DEMOGRAFI RESPONDEN

Nama Responden : ……... *(boleh tidak diisi)*

Jenis Kelamin : 1. Laki-Laki
2. Perempuan

Pendidikan : 1. S1
2. S2
3. S3

Usia : 1. 40-45
2. 46-50
3. 51-55
4. 55-60

Masa Kerja 1. < 10 tahun
2. 10 - 20 tahun
3. > 20 tahun

Petunjuk : Isilah kuesioner ini dengan cara memberi tanda centang (✓) pada pilihan yang telah tersedia sesuai dengan tanggapan anda.

Keterangan :

a. SS = Sangat Setuju
b. S = Setuju
c. N = Netral
d. TS = Tidak Setuju
e. STS = Sangat Tidak Setuju

Persepsi Dukungan Organisasi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Organisasi (Dinas tempat bekerja) sangat mempertimbangkan tujuan saya					
2.	Organisasi (Dinas tempat bekerja) memperhatikan saya ketika saya berhasil dalam pekerjaan saya					
3	Organisasi (Dinas tempat bekerja) ini mempertimbangkan pendapat yang saya sampaikan					
4	Organisasi (Dinas tempat bekerja) akan menanggapi keluhan saya					

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
5	Organisasi (Dinas tempat bekerja) ini benar-benar peduli tentang kesejahteraan saya					
6	Organisasi (Dinas tempat bekerja) tidak akan mencari orang lain dengan gaji yang lebih rendah untuk menggantikan saya					
7	Organisasi (Dinas tempat bekerja) peduli dengan kepuasan kerja saya					
8	Organisasi (Dinas tempat bekerja) ini sangat mempertimbangkan karakter pribadi saya					
9	Organisasi (Dinas tempat bekerja) menghargai kontribusi yang saya berikan					
10	Organisasi (Dinas tempat bekerja) berusaha membuat pekerjaan semenarik mungkin					
11	Organisasi (Dinas tempat bekerja) memberikan bantuan ketika saya mengalami masalah					
12	Organisasi (Dinas tempat bekerja) memberikan perhatian pada saya					

Manajemen Pengetahuan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pimpinan melakukan pengamatan mengenai bagaimana cara pegawai membangun dan mengembangkan Organisasi Perangkat Daerah					
2.	Pimpinan tidak pernah berhenti belajar tentang apapun yang berkaitan dengan Organisasi Perangkat Daerah					
3.	Pimpinan aktif mencari referensi mengenai pengembangan Organisasi					

	Perangkat Daerah					
4.	Pimpinan menganalisa posisi Organisasi Perangkat Daerah untuk melihat peluang.					
5.	Pimpinan ingin mempunyai pengetahuan baru dalam Organisasi Perangkat Daerah					
6.	Pimpinan ingin mengembangkan Organisasi Perangkat Daerah dengan pengetahuan baru.					
7.	Pimpinan menciptakan inovasi-inovasi baru dalam Organisasi Perangkat Daerah					
8.	Pimpinan selalu memiliki cara yang efektif dan efisien dalam bekerja.					
9.	Pimpinan optimis bahwa pengetahuan baru berdampak baik dalam pengembangan Organisasi Perangkat Daerah.					
10.	Pimpinan memberikan contoh dan arahan mengenai operasional dalam Organisasi Perangkat Daerah berdasarkan pengetahuan yang dipunya.					
11	Pimpinan melakukan tukar pikiran dengan pegawai guna memperoleh inovasi baru.					
12	Pimpinan mendapatkan pengetahuan baru dari hasil berbagi pengetahuan.					
13	Pimpinan berbagi pengetahuan untuk mengembangkan Organisasi Perangkat Daerah					
14	Pimpinan menggunakan pengetahuan untuk memecahkan masalah dalam Organisasi Perangkat Daerah					
15	Pimpinan menggunakan pengetahuan guna meningkatkan efektivitas dan effisiensi pekerjaan.					
16	Pimpinan menerapkan setiap inovasi yang diciptakan ke dalam pekerjaan.					

Kepemimpinan Transformasional

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pimpinan dapat memerintah saya untuk melakukan tugas-tugas yang sebenarnya tidak saya inginkan.					
2.	Pimpinan dapat memerintah saya untuk menghadapnya.					
3.	Pimpinan dapat membuat saya diterima secara pribadi.					
4.	Pimpinan memaksakan kehendaknya kepada saya untuk melaksanakan tugas yang menurut saya tidak ada hubungannya dengan pekerjaan saya.					
5.	Pimpinan senantiasa memantau kegiatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan memperhatikan lingkungan kerja.					
6.	Dengan pendekatan kekeluargaan yang dilakukan oleh pimpinan, saya akan bekerja dengan sepenuh hati.					
7.	Kewenangan formal berupa jabatan dalam struktur Organisasi Perangkat Daerah, wajib dimiliki oleh pimpinan apabila ingin menggerakkan orang-orang yang berada dalam unit kerja.					
8.	Pimpinan mempunyai kewenangan melakukan kontrol terhadap sumber-sumber pendapatan yang ada di Organisasi Perangkat Derah yang dipimpin					
9.	Pimpinan mempunyai kewenangan melakukan kontrol melalui hukuman terhadap pegawai yang melakukan kesalahan atau perbuatan tercela.					
10.	Pimpinan tidak mempunyai kharisma yang kuat diantara pegawai di lingkungan kerja saya.					
11.	Pimpinan mempunyai rasa persahabatan					

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	dan setia kawan yang kuat terhadap pegawai di lingkungan kerja Saya					
12.	Saya merasakan bahwa Pimpinan lebih mementingkan urusan pribadi daripada pekerjaan di kantor					
13.	Pimpinan dapat membuat Saya memiliki kewajiban melakukan tugas-tugas yang diisyaratkan kepada Saya					
14.	Pimpinan mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab Saya dalam melakukan suatu tugas					
15.	Pimpinan mampu membuat Saya sadar bahwa Saya memiliki tugas-tugas yang harus Saya kerjakan					
16.	Pimpinan dapat membuat Saya merasa sebagai orang penting					
17.	Pimpinan mampu membagikan pengalaman atas pengetahuannya yang memadai kepada Saya					
18.	Dalam melaksanakan tugas, Pimpinan tidak pernah membicarakan dengan pegawai lain apa yang harus diputuskan					
19.	Pimpinan Saya meminta para pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar-standar yang ada					
20.	Pimpinan mampu membuat Saya merasa dihargai					
21.	Pimpinan mampu membuat Saya merasa ia sependapat atau sepaham dengan Saya					
22.	Pimpinan dapat memberikan nasehat-nasehat penting yang berhubungan dengan pekerjaan Saya					
23.	Pimpinan mampu memberikan pengetahuan-pengetahuan teknis yang Saya perlukan dalam pekerjaan Saya					
24.	Pimpinan selalu berkonsultasi dalam					

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	melaksanakan pekerjaan untuk mencari komitmen, sehingga Saya bekerja atas dasar komitmen tersebut					
25.	Pimpinan Saya bertindak tanpa memperhatikan pendapat Saya					
26.	Pimpinan dapat mempengaruhi promosi jabatan Saya					
27.	Pimpinan dapat mempersulit posisi Saya dalam pekerjaan					
28.	Pimpinan dapat membuat suatu kondisi yang tidak menyenangkan bagi Saya					
29.	Pimpinan dapat membuat posisi Saya di tempat kerja menjadi tidak nyaman					
30.	Dalam melaksanakan pekerjaan, Saya tidak pernah mendapatkan arahan dari Pimpinan, apa yang seharusnya Saya lakukan					

Pemberdayaan Psikologi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi saya					
2.	Aktivitas pekerjaan saya secara pribadi bermakna bagi saya					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti bagi Kompetensi Saya					
4.	Saya yakin dengan kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan Saya					
5.	Saya yakin dengan kemampuan dalam melakukan aktivitas pekerjaan					
6.	Saya telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saya Penentuan nasib sendiri					
7.	Saya dapat memutuskan sendiri bagaimana melakukan pekerjaan saya					

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
8.	Saya mempunyai peluang besar untuk mandiri dan bebas dalam melakukan pekerjaan saya					
9.	Saya memberikan pengaruh yang besar terhadap apa yang terjadi dalam bidang saya					
10.	Saya memiliki kendali yang besar atas apa yang terjadi dalam bidang saya					
11.	Saya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap apa yang terjadi di bidang saya					

Organizational Citizenship Behavior

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Memberikan masukan untuk penyelesaian masalah Organisasi Perangkat Daerah					
2.	Memberikan informasi yang berguna apabila pegawai lain mengalami kesulitan					
3.	Selalu menghadiri kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh Organisasi Perangkat Daerah					
4.	Saya akan mentaati peraturan informal yang ditetapkan untuk memelihara ketertiban					
5.	Datang lebih awal di tempat kerja					
6.	Memberitahu terlebih dahulu jika tidak dapat masuk kerja					
7.	Menghabiskan waktu kerja dengan melakukan sesuatu yang berguna					
8.	Bersedia apabila diminta kerja lembur					
9.	Mengecek ulang pekerjaan yang telah dilakukan					
10.	Teliti dalam melaksanakan pekerjaan					
11.	Berinisiatif membantu pegawai lainnya					

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	yang mengalami kesulitan					
12.	Membantu pegawai lain yang mempunyai pekerjaan lebih banyak					
13.	Berinisiatif membantu atasan menyelesaikan masalah					
14.	Membantu pegawai baru beradaptasi dengan lingkungan					
15.	Membantu pegawai baru untuk mengejar ketinggalan dalam pekerjaannya					
16	Selalu meminta kritik, saran dan masukan dari atasan atau pegawai lainnya					
17	Meminta arahan/petunjuk dari pegawai lainnya/atasan untuk tugas-tugas					
18	Selalu menghargai saran dan kritik dari orang lain					
19	Menjunjung tinggi etika dalam bekerja					
20	Bersedia mengalah untuk menghindari konflik					
21	Membicarakan hal-hal positif yang dapat menjaga citra Organisasi Perangkat Daerah					
22	Bersedia menjaga nama baik Organisasi Perangkat Daerah					
23	Tidak mengeluh dalam menghadapi kondisi apapun					

Innovative Work Behavior

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu memberi perhatian pada isu-isu menarik di luar pekerjaan rutin sehari-hari.					
2.	Saya selalu berpikir mengenai bagaimana suatu hasil kerja dapat ditingkatkan					
3.	Saya selalu mencari metode dan cara kerja baru yang lebih baik					

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
4.	Saya selalu menghasilkan solusi yang original dalam menyelesaikan masalah					
5.	Saya selalu menemukan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik					
6.	Saya selalu membuat rekan-rekan tim menjadi antusias terhadap gagasan-gagasan baru saya.					
7.	Saya selalu berusaha meyakinkan orang lain untuk mendukung gagasan baru saya					
8.	Saya selalu menjelaskan gagasan inovatif secara jelas pada lingkungan kerja					
9.	Saya selalu memberi kontribusi pada penerapan gagasan baru di tempat kerja					
10.	Saya selalu berupaya mengembangkan gagasan baru saya					

MAPPING PENELITIAN TERDAHULU

	Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Populasi/ Sampel	Metode Analsisi	Hasil/Temuan
1	Jiwon Park dan Woocheol Kim (2022)	*The Impact of Perceived Organizational Support on Innovative Work Behaviour Through Psychological Empowerment: Focusing on the Moderated Mediating Role of Organizational Procedural Justice*	350 karyawan yang bekerja di organisasi Korea	Analisis persamaan struktural moderat (LMS)	Hasil penelitian menunjukan bahwa POS berkorelasi langsung dengan pemberdayaan psikologis. Selain itu, POS tidak berkorelasi langsung dengan IBW, tetapi secara tidak langsung mempengaruhi IBW melalui pemberdayaan psikologis.
2	Akifa Tahira, Waqas Farooq dan Imran Akbar (2022)	*The Effect of Perceived Organizational Support on Championing Behavior of IT Professionals: Mediating Role of Psychological Empowerment*	220 profesional IT	Process Hayes 4 model	Dengan hasil penelitian menggambarkan mediasi positif penuh sekaligus mengungkapkan bahwa POS meningkat ketika ada mediasi Pemberdayaan Psikologis di dalamnya
3	Mohammed Abdulrab , Abdul Rahim Zumrah, Qais Almaamari, Ali Nasser Al-Tahitah, Osama	*The Role of Psychological Empowerment as a Mediating Variable between Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behaviour in Malaysian*	staf akademik di universitas di Malaysia		Penelitian yang dialkaukan untuk menawarkan para pemimpin di universitas riset Malaysia sebuah strategi untuk meningkatkan pemberdayaan psikologis staf akademik dalam mempertahankan perilaku kewarganegaraan akademisi ke universitas, yang pada gilirannya, akan meningkatkan kinerja dan efektivitas Malaysia

	Isaac & Ali Ameen (2018)	*Higher Education Institutions*			
4	Annum Tariq Maan , Ghulam Abid , Tahira Hassan Butt, Fouzia Ashfaq &Saira Ahmed (2020)	*Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychologic al empowerment*	936 karyawan yang bekerja di berbagai sektor manufaktur dan jasa	kuesioner self report survey dengan mengguna kan desain time-lagged cross-sectional	hasil penelitian menunjukkan bahwa POS secara positif mempengaruhi pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja. Selain itu, terungkap pula bahwa hubungan antara POS dan kepuasan kerja lebih lemah ketika kepribadian proaktif karyawan lebih tinggi dari pada lebih rendah.
5	Iqbal, Sehresh; Hashmi, & Maryam Saeed (2019)	*Impact of Perceived Organizational Support on Employee Retention with Mediating Role of Psychological Empowerment*	Dari 200 kuesioner yang dibagikan,1 70 diantaranya dikembalika n	Analisis data dilakukan dengan mengguna kan SPSS versi 18	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis kami H1, H2, H3 dan H4 mendukung penelitian ini
6	Sayed Ali Akbar Ahmadi, Moham mad Reza Daraei, Behzad Khodaie & Yashar Salamza deh (2012)	*Structural Equations Modeling of Relationship Between Psychological Empowerment and Knowledge Management Practices (A Case Study: Social Security Organization Staffs of Ardabil Province, Iran)*	211 orang staf organisasi jaminan sosial.	Pengumpul an data untuk variabel-variabel yang diamati pada Model LISREL	hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya signifikan. Hubungan antara pemberdayaan karyawan dan keterlibatan mereka dalam praktik manajemen pengetahuan.
7	Mahmou	*Relationship*	256 guru		Temuan penelitian ini

	d Rafiee, & Narges Saeidian Khorasgan (2018)	*Between Knowledge Management And Psychological Empowerment With Teachers' Creativity*	yang mengajar pada kelas 1 SMA laki-laki kota Isfahan		menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan bermakna antara dua variabel prediksi manajemen pengetahuan dan semua dimensinya serta pemberdayaan psikologis dan dimensi afektifitasnya dengan kreativitas.
8	Wei-Tsong Wang, Yi-Shun Wang & Wan-Ting Chang (2018)	*Investigating the effects of psychological empowerment and interpersonal conflicts on employees' knowledge sharing intentions*	249 karyawan dari 37 dari 500 perusahaan teratas di industri manufaktur di Taiwan	Model penelitian dianalisis dengan mengguna kan teknik model persamaan struktural berbasis komponen yaitu pendekatan partial least square (PLS).	Hasilnya menunjukkan bahwa konflik hubungan dan tugas memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap niat berbagi pengetahuan karyawan melalui pemberdayaan psikologis dan kepercayaan. Selain itu, pemberdayaan psikologis secara signifikan mempengaruhi niat berbagi pengetahuan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepercayaan.
9	Bilal Bin Saeeda , Bilal Afsarb , Asad Shahjehanb & Syed Imad Shahc (2018)	*Does transformational leadership foster innovative work behavior? The roles of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement*	Desain penelitian dengan melakukan penelitian 2 tahap, tahap 1 di lakukan di China dengan sampel 347 insinyur dan pada tahap 2 di lakukan di Pakistan dengan jumlah sampel		Dengan hasil penelitian baik penelitian tahap 1 maupun tahap 2 mendukung hipotesis dalam penelitian

			sebanyak 393 pekerja IT		
10	Fouzia Ashfaq, Ghulam Abid, Sehrish Ilyas, & Anwer Hasnain (2021)	*How Transformational Leadership Influences Innovative Behavior: The Mediating Role Of Psychological Empowerment And Proactivity Of Employees*.	230 sampel pekerja yang bekerja di perusahaan besar	mengguna kan meteode analisis bootstrap 2000 resample bias corrected (BC)	Dengan hasil penelitian memvalidasi penerapan pemberdayaan psikologis dan proaktivitas untuk perilaku inovatif tetapi juga menemukan ini sebagai mediator antara transformasional kepemimpinan dan hubungan perilaku inovatif.
11	Mohammed Abdulrab, Abdul Rahim Zumrah, Qais Almaamari & Ali Al-Tahitah (2018)	*Transformational Leadership and Psychological Empowerment in Malaysian Public Universities: A Review Paper*			Makalah ini diakhiri dengan saran bahwa, kepemimpinan universitas negeri Malaysia perlu fokus pada peningkatan tingkat pemberdayaan psikologis di kalangan staf akademik sehingga dapat mempromosikan perilaku tempat kerja mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan efektivitas universitas negeri Malaysia
12	Matej Groselj, MatejCerne, Sandra Penger & Barbara Grah (2020)	Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: the moderating role of psychological empowerment	sampel 126 karyawan di sebuah perusahaan teknologi multinasional	Serangkaian uji-t sampel berpasangan diikuti dengan analisis regresi hierarkis untuk menguji	Dengan hasil penelitian Penelitian memberikan konfirmasi lebih lanjut tentang hubungan positif antara kepemimpinan dan perilaku kerja yang inovatif. Secara khusus, hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis memoderasi hubungan

				hipotesis	antara kepemimpinan (kepemimpinan otentik dan transformasional) dan perilaku kerja inovatif.
13	Dan Florin Stanescu, Alexandra Zbuchea & Florina Pinzaru (2019)	*Transformational leadership and innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment*	139 karyawan melalui kuesioner terstruktur	Studi ini didasarkan pada desain cross-sectional	Hasil penelitian menunjukan mengungkapkan hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan IWB dan pemberdayaan psikologis, serta fakta bahwa kepemimpinan transformasional, melalui pemberdayaan psikologis, mendorong IWB
14	Xiaoying Wei & Yinghe (2022)	*Exploration on the Role of Transformational Leadership Linkage Psychological Empowerment in Stimulating Employees' Innovation Behavior in an Uncertain Environment: Based on Entrepreneurship Perspective*	287 pasang kuesioner	menguji hasil koesioner dilakukan dengan dilakukan Amos22	Dengan hasil penelitian Environmental Uncertainty (EU) memiliki efek moderasi positif pada hubungan antara Transformational Kepemimpinan (TL) dan Pemberdayaan Psikologis (PE). PE secara positif mempromosikan EIB
15	Della Aprilani , Fridawaty Rivai Alimin Maidin , Noer Bahry Noor ,	*The Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Commitment to Organizational Citizenship Behavior Nurse*	106 responden		Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan dengan komitmen organisasi perawat, persepsi dukungan organisasi berhubungan dengan perilaku kewargaan organisasi perawat, komitmen organisasi

	Lalu Muhammad , & Herlina Hamzah (2021)	Dr. Tadjuddin Chalid			berhubungan dengan perilaku kewargaan organisasi perawat, variabel persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap perilaku kewargaan organisasi perawat, dan tidak ada pengaruh. Variabel langsung persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui komitmen organisasional perawat di RSUD Dr. Tadjuddin Chalid Makassar.
16	Elizabeth Dominic, Vijay Victor, Robert Jeyakumar Nathan, & Swetha Loganathan (2021)	*Procedural Justice, Perceived Organisational Support, and Organisational Citizenship Behaviour in Business School Penelitian ini mengkaji interaksi antara Keadilan Prosedural (PJ), Perceived Organizational Support (POS) dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*	378 tanggapan dikumpulkan dari B-Schools dari negara bagian Kerala	penelitian diuji dengan menggunakan pemodelan jalur Partial Least Square (PLS).	Hasil penelitian menunjukkan PJ berpengaruh positif terhadap POS serta dimensi OCB bagi akademik B-School. Berbeda dengan penelitian OCB sebelumnya, penelitian ini menemukan bahwa POS tidak berhubungan secara signifikan dengan Courtesy. Temuan juga menunjukkan bahwa POS sepenuhnya memediasi hubungan PJ dengan Altruisme, Kesadaran dan Kebajikan Kewarganegaraan dari akademisi B-School
17	Cláudia Andrade & Paula C. Neves	*Perceived Organizational Support, Coworkers'*	sampel 164 pekerja kesehatan yang	Desain cross-sectional	Hasil penelitian implikasi dari hasil studi ini adalah bahwa dukungan organisasi yang diberikan kepada

	(2022)	*Conflict and Organizational Citizenship Behavior: The Mediation Role of Work-Family Conflict*	bekerja di fasilitas perawatan lansia Portugis		pekerja harus mendapat perhatian lebih karena efek positifnya terhadap mitigasi konflik pekerjaankeluarga dan berdampak pada ketersediaan untuk melakukan OCB
18	Ali H. Muham mad (2014)	*Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: The Case of Kuwait*	dari 261 karyawan yang berafiliasi dengan 9 organisasi bisnis Kuwait		Hasil menunjukkan bahwa: (1) dukungan organisasi yang dirasakan berhubungan positif dengan komitmen organisasi afektif dan (2) komitmen organisasi afektif memediasi hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan, dan perilaku kewargaan organisasi
19	Khawaja Jehanzeb (2020)	*Does perceived organizational support and employee development influence organizational citizenship behavior? Person–organization fit as moderator*	331 karyawan yang bekerja di berbagai cabang bank yang terletak di lima kota metropolitan di Pakistan	Untuk menguji hipotesis, teknik pemodelan persamaan struktural diterapkan mengguna kan AMOS 21.0	Hasil penelitian sangat mendukung hubungan antara POS, pengembangan karyawan dan komitmen organisasi. Namun, hubungan yang tidak signifikan ditemukan antara POS, pengembangan karyawan dan OCB. Hasilnya juga melaporkan hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan OCB. Selain itu, hubungan antara komitmen organisasi dan OCB ditemukan dimoderasi oleh P-O fit.
20	W. Widodo &, Irvandi Gustari (2020)	*Teacher's Innovative Behavior in Indonesian School: The Role of Knowledge Management,*	Partisipan penelitian ini adalah 363 guru yang dipilih secara accidental sampling	Analisis data mengguna kan analisis jalur yang didukung dengan	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa KM dan kreativitas positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, baik efek langsung dan tidak langsung yang dimediasi oleh OCB. Dengan demikian, perilaku

		Creativity and OCB		deskriptif statistik	inovatif guru dapat meningkat melalui KM, kinerja OCB
21	Rita Aryani dan W. Widodo (2020)	*Analyzing The Role Of Empowerment In Mediating Effect Of Knowledge Management On Ocb*	metode survei terhadap 375 guru	Analisis data mengguna kan analisis jalur yang didukung dengan statistik deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap mediasi OCB dengan pemberdayaan. Dengan demikian, OCB guru dapat ditingkatkan melalui knowledge management dan empowerment.Temuan ini dapat didiskusikan sebagai referensi di kalangan peneliti dan praktisi untuk mengembangkan model OCB yang lebih baik di masa depan dan berbagai konteks organisasi
22	Ahmed Zakaria Abdullah i, Ebenezer Bugri Anarfo & Hod Anyigba (2020)	*The impact of leadership style on organizational citizenship behavior: does leaders' emotional intelligence play a moderating role?*	dari 618 karyawan usaha kecil dan menengah (UKM) di Ghana	untuk menguji hipotesis dalam model penelitian mengguna kan IBM–Statistical Package for the Social Sciences (SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional sama-sama memprediksi OCB karyawan UKM secara positif, meskipun kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih signifikan.
23	Taylan Budur & Ahmet Demir (2022)	*The Relationship Between Transformation al Leadership*	399 peserta dipilih melalui metode convenience		temuan penelitian, motivasi inspirasional memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positift erhadap EP, sedangkan

		and Employee Performance: Mediating Effects of Organizational Citizenship Behaviors	sampling		pertimbangan individu dan pengaruh idealisasi tidak. Terlepas dari upaya kami untuk merancang penelitian ini sekomprehensif mungkin, penelitian yang ada, seperti Selain itu, sementara kebajikan sipil dan sportivitas tidak berpengaruh pada EP, kesopanan dan kesadaran berpengaruh
24	Khalid Arar & Muhammed Abu Nasra (2018)	*Leadership style, occupational perception and organizational citizenship behavior in the Arab education system in Israel*	Hipotesis ini telah diuji pada data yang dikumpulkan dari 620 guru Arab Israel		Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kepemimpinan transformasional dan transaksional tidak berpengaruh langsung terhadap OCB, pengaruh tidak langsung persepsi pekerjaan terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan OCB, persepsi pekerjaan tidak memediasi pengaruh antara kepemimpinan transaksional dan OCB.
25	Vinno Petrus Manoppo (2020)	*Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior*	Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei, dengan kuesioner	Analisis data dilakukan dengan menggunakan WarpPLS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka turnover intention akan semakin rendah walaupun tidak signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka OCB semakin rendah walaupun tidak

					signifikan.
26	Peter Khaola & Patient Rambe (2020)	*The effects of transformational leadership on organisational citizenship behaviour: the role of organisational justice and affective commitment*	Studi ini didasarkan pada survei acak terhadap 300 karyawan dari universitas negeri menengah, dan 122 karyawan dari organisasi sektor publik dan swasta di Lesotho	Pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial dan teknik makro proses digunakan untuk menganalisis data	Hasil menegaskan jalur yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi keadilan organisasi dan komitmen afektif; dan komitmen afektif dan OCB. Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa keadilan yang dirasakan dan komitmen afektif adalah mediator serial yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan OCB.
27	Morteza Hendijani Fard, Azade Asadi Damavandi, Ali Mahdiloouytazehkandi & Meysam Asharin (2020)	*Leadership and followers' organizational citizenship behaviour from the Islamic perspective (OCBIP)*	384 karyawan dan manajer bank	Pemodelan kuadrat terkecil parsial diterapkan untuk menganalisis data	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBIP. Namun, kepemimpinan wirausaha dan kepemimpinan autentik tidak memprediksi OCBIP pengikut. Juga, kepemimpinan transformasional memiliki kekuatan yang lebih besar untuk mempengaruhi OCBIP daripada kepemimpinan transaksional.
28	Hüseyin Aslan (2019)	*Mediating Role Of Perceived Organizational*	Sampel penelitian ini adalah	Analisis faktor konfirmato	Dalam analisis, ditentukan bahwa kepemimpinan inklusif

		Support In Inclusive Leadership's Effect On Innovative Work Behavior	348 responden yang bekerja di berbagai perusahaan pembuat karpet di Gaziantep	ri dilakukan dalam analisis data, korelasi antara variabel dan uji persamaan struktural dan uji kesesuaian model dan analisis regresi	memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap dukungan organisasi yang dirasakan dan perilaku kerja yang inovatif. Dukungan organisasi yang dirasakan ditemukan memiliki efek positif yang signifikan terhadap perilaku kerja yang inovatif.
29	Bilal Afsar & Yuosre Badir (2016)	*Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support And Innovative Work Behavior The Mediating Effects Of Person-Organization Fit*.	sampel dari 434 karyawan dan 59 supervisor dari lima hotel terkemuka di China digunakan untuk penelitian ini		Studi ini menemukan bahwa spiritualitas tempat kerja dan POS keduanya secara positif memengaruhi kesesuaian PO. Spiritualitas tempat kerja, PO fit dan POS berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. PO fit bertindak sebagai mediator parsial antara spiritualitas tempat kerja dan IWB dan antara POS dan IWB.
30	Jiwon Park & Woocheol Kim (2022)	*The Impact of Perceived Organizational Support on Innovative Work Behaviour Through Psychological Empowerment : Focusing on the Moderated Mediating Role of*	350 karyawan yang bekerja di organisasi Korea,	analisis dengan persamaan struktural moderat (LMS)	Hasilnya menunjukkan bahwa POS berkorelasi langsung dengan pemberdayaan psikologis. Selain itu, POS tidak berkorelasi langsung dengan IBW, tetapi secara tidak langsung mempengaruhi IBW melalui pemberdayaan psikologis.

		Organizational Procedural Justice			
31	Thiery Volery & Liudmila Tarabashkina (2021)	*The impact of organisational support, employee creativity and work centrality on innovative work behaviour.*			hasil penelitian menunjukan hanya iklim organisasi yang berhubungan positif dengan penciptaan ide.
32	Sergio Ochoa-Jiménez, Beatriz Alicia Leyva-Osuna , Carlos Armando Jacobo-Hernández & Alma Rocío García-García (2021)	*Knowledge Management in Relation to Innovation and Its Effect on the Sustainability of Mexican Tourism Companies*	Kuesioner dibagika kepada 492 perusahaan di sektor pariwisata di Sonora selatan, Meksiko	Data diolah dengan mengunakan SPSS dan dianalisis dengan persamaan struktural di perangkat lunak SmartPLS	Temuan utama menegaskan bahwa manajemen pengetahuan memiliki hubungan langsung, positif, dan signifikan dengan keberlanjutan dan inovasi.
33	Deviyanti Anggini Putri & Arum Etikariena (2022)	*The Relationship between Knowledge Sharing Behavior and Innovative Work Behavior through Innovation Self Efficacy as Mediator*	306 mahasiswa dari 14 fakultas yang sedang menempuh semester dua hingga semester akhir		Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri inovasi memiliki efek mediasi parsial terhadap hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dengan perilaku kerja inovatif
34	Hafiz Ali Hassan,	*The Impact of Knowledge*	Studi ini menggunaka		Hasil penelitian menunjukkan bahwa

	Jawad Asi, Nouman Waqa, Sidra Khalid, & Sayyed Khawar Abbas (2018)	*Sharing On Innovative Work Behavior*	n teknik *non probability snowball sampling* untuk mengumpulkan data. 51 peserta adalah perempuan sedangkan 506 adalah laki-laki.		pengumpulan pengetahuan dan pemberian pengetahuan menjelaskan perilaku kerja inovatif karyawan.
35	W. Widodo & Irvandi Gustari (2020)	*Teacher's Innovative Behavior in Indonesian School : The Role of Knowledge Management, Creativity and OCB*	363 guru yang dipilih secara *accidental sampling*	Analisis data menggunakan analisis jalur yang didukung dengan deskriptif statistik.	Penelitian ini mengungkapkan bahwa KM dan kreativitas berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif yang dimediasi oleh OCB. Temuan ini menegaskan bahwa KM, kreativitas, dan OCB merupakan anteseden penting untuk perilaku inovatif. Selain itu, OCB memainkan peran penting sebagai mediator efek dan kreativitas KM pada perilaku inovatif
36	Bilal Bin Saeeda , Bilal Afsarb , Asad Shahjehanb & Syed Imad Shah (2019)	*Does Transformational Leadership Foster Innovative Work Behavior? The Roles Of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, And Creative Process Engagement*	Sampel dalam penelitian ini 347 insinyur perangkat lunak dan supervisor		Hasil penelitian ini mendukung semua hipotesisi dalam penelitian ini.

37	Fouzia Ashfaq, Ghulam Abid, Sehrish Ilyas, & Anwer Hasnain (2021)	*How Transformational Leadership Influences Innovative Behavior: The Mediating Role Of Psychological Empowerment And Proactivity Of Employees*.	Penelitian dilakukan dengan menggunakan 230 sampel pekerja yang bekerja di perusahaan besar	Meteode analisis *bootstrap* 2000 *resample bias corrected* (BC)	Dengan hasil penelitian memvalidasi penerapan pemberdayaan psikologis dan proaktivitas untuk perilaku inovatif tetapi juga menemukan ini sebagai mediator antara transformasional kepemimpinan dan hubungan perilaku inovatif.
38	Sehrish Ilyas, Ghulam Abid, Fouzia Ashfaq, Muhammad Ali, & Wasif Ali dengan judul penelitian (2021)	*Status Quos Are Made to be Broken: The Roles of Transformational Leadership, Job Satisfaction, Psychological Empowerment, and Voice Behavior*	Data dikumpulkan melalui kuesioner survei dengan memanfaatkan desain studi *time-lagged* tiga gelombang dari karyawan dari berbagai organisasi sektor swasta dan publik di Pakistan		Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan pemberdayaan psikologis secara parsial memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku suara karyawan.
39	Mohamed Albloushi, Mohammad Shamsuzzaman & Salah Haridy	*The Relationship Between Leadership Styles And Organisational Innovation A Systematic Literature Review And*	Metodologi penelitian deskriptif dengan meninjau 64 artikel jurnal tentang hubungan antara	Metodologi penelitian deskriptif dengan meninjau 64 artikel jurnal tentang hubungan antara	Berbagai gaya kepemimpinan berdampak positif terhadap inovasi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

	(2020)	*Narrative Synthesis.*	berbagai gaya kepemimpinan dan inovasi.	berbagai gaya kepemimpinan dan inovasi.	
40	Matej Groselj, Matej Cerne, Sandra Penger & Barbara Grah (2020)	*Authentic And Transformational Leadership And Innovative Work Behaviour: The Moderating Role Of Psychological Empowerment.*	sampel 126 karyawan di sebuah perusahaan teknologi multinasional		Hasil penelitian menunjukan hubungan positif antara kepemimpinan dan perilaku kerja yang inovatif. Secara khusus, hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis memoderasi hubungan antara kepemimpinan (kepemimpinan otentik dan transformasional) dan perilaku kerja inovatif.
41	Fouzia Ashfaq, Ghulam Abid, Sehrish Ilyas, & Anwer Hasnain (2021)	*The Mediating Role Of Psychological Empowerment And Proactivity Of Employees*.	230 sampel pekerja yang bekerja di perusahaan besar	meteode analisis *bootstrap 2000 resample bias corrected* (BC)	Dengan hasil penelitian memvalidasi penerapan pemberdayaan psikologis dan proaktivitas untuk perilaku inovatif tetapi juga menemukan ini sebagai mediator antara transformasional kepemimpinan dan hubungan perilaku inovatif.
42	Bilal Afsar & Yuosre Badir (2017)	*The mediating role of psychological empowerment on the relationship between person-organization fit and innovative work behaviour*	Data dikumpulkan dari 448 responden karyawan yang bekerja di perusahaan di China		Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecocokan PO karyawan berhubungan positif dengan peringkat diri dan atasan dari perilaku inovatif, dan pemberdayaan psikologis bertindak sebagai mediator parsial antara kecocokan PO dan IWB.

43	Dan Florin Stanescu, Alexandra Zbuchea & Florina Pinzaru (2019)	*Transformational Leadership And Innovative Work Behaviour: The Mediating Role Of Psychological Empowerment*	data dikumpulkan dari 139 karyawan melalui kuesioner terstruktur	Studi ini didasarkan pada desain *cross-sectional*	Hasil penelitian menunjukan mengungkapkan hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan IWB dan pemberdayaan psikologis serta fakta bahwa kepemimpinan transformasional, melalui pemberdayaan psikologis, mendorong IWB.
44	Nur Zahara Ismail dan Shazaitul Azreen Rodzalan (2021)	*The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Innovative Work Behavior (IWB)"*			ang ditulis oleh Nur Zahara Ismail dan Shazaitul Azreen Rodzalan (2021) menunjukkan hasil penelitian bahwa temuan tersebut menunjukkan tingginya tingkat OCB dan IWB di kalangan karyawan di sektor manufaktur. Selain itu, analisis korelasi yang telah dilakukan menghasilkan hubungan positif moderat antara OCB dan IWB. Oleh karena itu, ada hubungan antara OCB dan IWB. Selain itu, lima dimensi OCB terbukti menjadi perilaku yang kuat untuk mengembangkan semua tahapan IWB. Hasil dari penelitian ini menunjukkan sektor manufaktur dapat fokus pada inovasi karyawan sejalan dengan praktik OCB dari karyawan
45	Peter P. Khaola dan David A.	*"Teachers' Citizenship and Innovative Work Behaviours :*			hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan terkait dengan perilaku kerja

	Coldwell (2016),	*Examining The Role of Leadership, Organisational Commitment and Fairness"*			inovatif guru (IWB), tetapi bukan OCB, komitmen organisasi terkait dengan OCB guru, tetapi bukan IWB dan keadilan organisasi terkait dengan OCB guru dan IWB. Kami membahas hasil ini dan menyarankan implikasi manajerial dan teoretis.
46	Sri Suwanti & Udin Udin (2020)	*Investigating the Relationship between Person-Organization Fit, Person-Job Fit and Innovative Work Behavior : The Mediation Role of Organizational Citizenship Behavior*	134 pegawai dipilih secara acak dari 200 pegawai sektor perbankan Indonesia	Analisis data mengguna kan model persamaan struktural (SEM) dengan perangkat lunak Amos 22	Hasil menemukan bahwa kecocokan orang-organisasi dan kecocokan orang-pekerjaan berhubungan positif dengan perilaku kewargaan organisasi dan perilaku kerja inovatif. Berbeda dengan ekspektasi, perilaku kewargaan organisasional tidak berhubungan signifikan dengan perilaku kerja inovatif

Halaman Ini Sengaja Dikosongkan

HASIL ANALISIS FIRST ORDER

Path Coefficients

	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	Innovative Work Behavior (Y)	Manajemen Kemampuan (X2)	Organizational Citizenship Behavior (Z2)	Pemberdayaan Psikologi (Z1)	Persepsi Dukungan Organisasi (X1)
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)		0,227		0,200	0,246	
Innovative Work Behavior (Y)						
Manajemen Kemampuan (X2)		0,272		0,323	0,233	
Organizational Citizenship Behavior (Z2)		0,185				
Pemberdayaan Psikologi (Z1)		0,214				
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)		0,168		0,252	0,219	

Indirect Effects

	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	Innovative Work Behavior (Y)	Manajemen Kemampuan (X2)	Organizational Citizenship Behavior (Z2)	Pemberdayaan Psikologi (Z1)	Persepsi Dukungan Organisasi (X1)
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)		0,090				
Innovative Work Behavior (Y)						
Manajemen Kemampuan (X2)		0,110				
Organizational Citizenship Behavior (Z2)						
Pemberdayaan Psikologi (Z1)						
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)		0,093				

Total Effects

	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	Innovative Work Behavior (Y)	Manajemen Kemampuan (X2)	Organizational Citizenship Behavior (Z2)	Pemberdayaan Psikologi (Z1)	Persepsi Dukungan Organisasi (X1)
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)		0,316		0,200	0,246	
Innovative Work Behavior (Y)						
Manajemen Kemampuan (X2)		0,382		0,323	0,233	
Organizational Citizenship Behavior (Z2)		0,185				
Pemberdayaan Psikologi (Z1)		0,214				
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)		0,261		0,252	0,219	

Outer Loadings

	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	Innovative Work Behavior (Y)	Manajemen Kemampuan (X2)	Organizational Citizenship Behavior (Z2)	Pemberdayaan Psikologi (Z1)	Persepsi Dukungan Organisasi (X1)
X1.1						**0,751**
X1.10						**0,750**
X1.11						**0,681**
X1.12						**0,755**
X1.2						**0,682**
X1.3						**0,679**
X1.5						**0,627**
X1.6						**0,695**
X1.7						**0,790**
X1.8						**0,775**
X1.9						**0,816**

X2.1			0,781			
X2.10			0,734			
X2.11			0,784			
X2.12			0,693			
X2.13			0,761			
X2.14			0,807			
X2.15			0,760			
X2.2			0,746			
X2.3			0,726			
X2.4			0,589			
X2.6			0,626			
X2.7			0,556			
X2.8			0,758			
X2.9			0,785			
X3.1	0,786					
X3.10	0,753					
X3.11	0,717					
X3.12	0,720					
X3.14	0,757					
X3.15	0,703					
X3.16	0,646					
X3.17	0,695					
X3.18	0,648					
X3.19	0,702					
X3.2	0,680					
X3.20	0,683					
X3.23	0,601					
X3.24	0,649					

X3.25	0,681					
X3.26	0,704					
X3.27	0,648					
X3.28	0,695					
X3.3	0,815					
X3.30	0,708					
X3.4	0,797					
X3.5	0,804					
X3.6	0,721					
X3.7	0,728					
X3.8	0,744					
X3.9	0,824					
Y.1		0,748				
Y.10		0,782				
Y.2		0,672				
Y.3		0,717				
Y.4		0,716				
Y.5		0,730				
Y.6		0,727				
Y.7		0,745				
Y.8		0,761				
Y.9		0,754				
Z1.1					0,795	
Z1.10					0,659	
Z1.2					0,826	
Z1.3					0,806	
Z1.4					0,782	
Z1.5					0,759	

Z1.6					0,791	
Z1.7					0,782	
Z1.8					0,703	
Z1.9					0,616	
Z2.1				0,670		
Z2.10				0,721		
Z2.11				0,786		
Z2.12				0,769		
Z2.13				0,756		
Z2.14				0,730		
Z2.15				0,820		
Z2.16				0,699		
Z2.17				0,669		
Z2.2				0,667		
Z2.3				0,688		
Z2.4				0,624		
Z2.5				0,754		
Z2.6				0,587		
Z2.8				0,736		
Z2.9				0,761		

Outer Weights

	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	Innovative Work Behavior (Y)	Manajemen Kemampuan (X2)	Organizational Citizenship Behavior (Z2)	Pemberdayaan Psikologi (Z1)	Persepsi Dukungan Organisasi (X1)
X1.1						0,140
X1.10						0,114

X1.11						0,100
X1.12						0,104
X1.2						0,113
X1.3						0,120
X1.5						0,118
X1.6						0,123
X1.7						0,147
X1.8						0,143
X1.9						0,144
X2.1			0,100			
X2.10			0,103			
X2.11			0,110			
X2.12			0,102			
X2.13			0,121			
X2.14			0,109			
X2.15			0,110			
X2.2			0,079			
X2.3			0,096			
X2.4			0,064			
X2.6			0,073			
X2.7			0,082			
X2.8			0,108			
X2.9			0,109			
X3.1	0,067					
X3.10	0,062					
X3.11	0,048					
X3.12	0,049					
X3.14	0,049					

X3.15	0,044					
X3.16	0,040					
X3.17	0,048					
X3.18	0,048					
X3.19	0,046					
X3.2	0,056					
X3.20	0,042					
X3.23	0,046					
X3.24	0,059					
X3.25	0,063					
X3.26	0,055					
X3.27	0,047					
X3.28	0,050					
X3.3	0,062					
X3.30	0,050					
X3.4	0,059					
X3.5	0,060					
X3.6	0,063					
X3.7	0,071					
X3.8	0,051					
X3.9	0,056					
Y.1		0,160				
Y.10		0,137				
Y.2		0,149				
Y.3		0,131				
Y.4		0,110				
Y.5		0,135				
Y.6		0,143				

Y.7		0,145				
Y.8		0,129				
Y.9		0,119				
Z1.1					0,135	
Z1.10					0,150	
Z1.2					0,130	
Z1.3					0,116	
Z1.4					0,140	
Z1.5					0,144	
Z1.6					0,128	
Z1.7					0,143	
Z1.8					0,121	
Z1.9					0,124	
Z2.1				0,076		
Z2.10				0,096		
Z2.11				0,083		
Z2.12				0,096		
Z2.13				0,096		
Z2.14				0,095		
Z2.15				0,103		
Z2.16				0,081		
Z2.17				0,092		
Z2.2				0,082		
Z2.3				0,069		
Z2.4				0,070		
Z2.5				0,089		
Z2.6				0,075		
Z2.8				0,100		

Z2.9				0,088		

Latent Variable

Case ID	**Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)**	**Innovative Work Behavior (Y)**	**Manajemen Kemampuan (X2)**	**Organizational Citizenship Behavior (Z2)**	**Pemberdayaan Psikologi (Z1)**	**Persepsi Dukungan Organisasi (X1)**
1	0,419	-0,362	-0,587	-0,064	-0,160	-1,900
2	0,621	0,387	0,502	-0,324	0,295	1,090
3	0,418	0,568	0,670	0,891	1,033	0,268
4	1,384	0,735	0,364	1,747	1,160	1,077
5	1,075	0,737	1,138	0,278	0,350	1,296
6	1,243	1,035	1,204	0,728	1,163	1,376
7	0,484	0,007	0,378	0,544	0,451	-0,146
8	1,264	1,006	0,861	1,747	0,521	1,136
9	0,059	0,286	0,842	0,541	1,080	1,247
10	0,177	1,349	1,300	0,283	0,806	1,405
11	0,350	0,757	1,050	0,458	-0,212	1,546
12	0,749	0,902	0,855	-0,074	1,065	1,376
13	0,562	0,934	1,407	1,158	0,724	1,546
14	0,302	0,301	0,377	0,978	0,870	-0,069
15	0,110	0,286	0,816	0,849	0,889	1,377
16	0,771	0,106	-0,047	0,292	0,753	-0,781
17	0,144	0,298	0,498	1,184	1,163	1,405
18	-1,272	-0,483	0,463	-0,277	-0,210	0,498
19	-0,257	-0,518	-0,133	-1,915	-0,442	0,234
20	0,997	-0,358	-0,253	-1,602	-0,088	0,159
21	-0,003	-0,203	-0,119	-0,170	-0,094	0,093

22	-1,063	-1,313	-0,886	0,029	-0,955	-0,958
23	1,101	1,022	0,802	1,596	-0,234	-0,177
24	0,534	-0,147	0,705	0,375	1,022	0,227
25	0,906	1,315	1,165	1,747	0,330	1,276
26	-0,135	-0,637	-0,226	-1,148	-1,502	-0,488
27	-0,436	-0,218	-0,772	-0,145	-0,414	-2,820
28	0,657	0,240	0,566	-0,685	-0,476	-0,212
29	0,724	0,572	0,944	0,864	-0,347	0,904
30	0,557	-0,005	0,590	1,747	-0,796	1,437
31	1,192	1,381	1,406	1,747	1,324	0,904
32	0,536	0,818	0,570	-1,249	-0,340	0,017
33	0,010	0,009	0,111	0,216	0,483	1,008
34	0,655	-0,492	0,034	-0,411	0,481	-0,222
35	-0,152	-1,325	-0,106	-2,224	0,179	-2,883
36	-0,429	0,438	0,348	-0,338	-0,246	0,699
37	0,363	-0,056	0,119	-0,275	-0,499	-1,026
38	0,411	-0,492	0,022	-0,078	-0,080	-0,777
39	-0,237	-0,223	-0,085	0,962	0,346	-1,562
40	0,343	-0,394	0,261	-0,405	0,574	-0,341
41	0,244	-0,677	0,243	-0,462	0,645	-0,392
42	0,062	0,583	0,430	-0,442	-0,208	-0,795
43	0,027	-0,397	-1,101	-1,815	0,731	-1,354
44	0,269	-1,103	0,447	0,089	-0,698	-3,215
45	-0,014	0,542	-0,667	0,399	-0,764	1,216
46	0,238	0,608	0,477	1,219	1,006	1,001
47	0,198	0,106	-0,222	0,165	-0,366	-2,385
48	-0,101	-0,545	-0,821	-1,767	-0,219	-1,321
49	-0,141	0,253	0,526	0,442	-0,238	-0,820

50	0,308	-0,193	-0,235	0,342	0,199	-0,405
51	-0,085	0,574	0,006	0,160	0,357	-0,616
52	0,610	0,415	0,452	1,402	0,741	0,363
53	0,971	0,714	0,525	0,787	1,158	0,468
54	0,710	0,372	0,440	0,347	0,213	0,732
55	1,186	0,653	0,778	0,523	0,225	0,293
56	-0,447	-0,060	-0,019	0,420	-0,383	1,053
57	0,508	0,417	0,567	1,296	0,342	-0,448
58	0,344	1,089	0,818	0,431	0,507	1,039
59	1,100	0,608	0,556	0,438	0,523	-0,301
60	-0,064	0,536	0,230	1,672	0,593	-0,101
61	0,505	0,385	0,149	-0,257	-0,380	0,422
62	0,486	0,459	0,659	-1,389	-1,346	0,433
63	0,540	0,106	0,335	-0,970	-1,354	0,292
64	0,387	-0,850	0,204	-1,475	-1,486	-0,308
65	-1,090	0,888	0,605	-0,696	1,351	-0,477
66	-1,688	-2,365	-1,917	-0,773	-0,773	-0,047
67	0,046	-0,226	-0,003	-0,343	-0,131	-0,594
68	1,536	0,884	0,407	-0,617	0,899	1,384
69	1,018	0,742	0,691	0,884	-0,217	0,567
70	0,629	1,227	0,376	1,747	1,026	0,699
71	0,047	1,035	1,730	0,420	1,610	-0,798
72	-0,627	-2,984	-1,253	-1,745	-2,194	-2,041
73	0,694	1,051	1,323	1,747	1,482	1,268
74	-0,439	0,374	-0,377	-1,341	-0,043	-0,990
75	-0,205	0,350	-0,082	-0,794	0,320	0,501
76	-0,474	0,077	-0,800	-2,032	-1,805	-2,256
77	-1,442	-1,434	-0,799	-1,584	-2,089	-0,344

78	-0,547	-0,098	0,558	-0,177	-0,933	-0,399
79	-0,484	0,036	-2,152	-1,755	-0,510	-0,781
80	1,564	0,091	-0,995	-0,536	-1,088	0,091
81	-1,286	-0,911	-1,256	-0,192	-0,632	0,594
82	1,672	0,291	1,524	1,747	1,194	0,017
83	-1,926	-0,661	-0,314	-1,849	0,860	-2,432
84	-1,547	-3,485	-2,887	-2,272	-1,652	-0,634
85	-1,788	-0,033	-0,471	-0,438	0,048	1,039
86	-1,327	-1,389	1,105	-0,038	-2,074	-0,171
87	-0,563	-0,547	-0,886	0,169	0,474	-1,299
88	0,885	-0,276	-0,512	-0,460	0,029	0,400
89	0,549	1,155	0,797	0,504	0,335	0,433
90	0,611	0,343	1,730	-0,882	1,168	0,292
91	0,978	-0,452	-0,904	-1,662	-1,623	0,543
92	1,363	0,991	0,496	0,779	-0,110	-0,130
93	-0,332	1,657	0,496	1,424	1,156	-0,177
94	1,340	0,191	-0,978	-0,248	1,145	-0,109
95	-1,472	-0,574	0,035	-1,593	-1,922	-0,917
96	-0,975	-2,659	-0,091	-1,838	-2,355	-0,512
97	0,329	0,421	1,437	0,071	0,140	0,390
98	-1,717	-2,510	-0,461	-1,599	-1,089	-0,501
99	-1,368	-2,352	-2,511	-0,101	-0,938	-1,005
100	0,845	0,915	0,863	1,237	1,487	0,999
101	-1,750	-1,440	-0,976	-0,737	-0,829	-0,882
102	-0,144	-0,204	0,696	-1,360	1,044	1,276
103	-1,862	-2,775	-2,836	-1,187	-1,224	-1,745
104	0,297	1,140	-0,422	0,344	1,207	-0,352
105	-1,619	-0,836	-2,356	0,044	0,792	0,600

106	-0,086	-0,206	-0,768	-0,365	1,052	0,461
107	-0,229	-2,492	-0,378	-0,121	-0,096	-0,890
108	1,131	0,536	-0,747	1,047	1,207	1,003
109	-0,300	1,657	-0,428	1,325	-0,099	0,961
110	1,259	0,573	0,055	1,570	-0,095	0,046
111	-0,076	1,213	1,179	1,400	0,745	1,221
112	1,141	1,035	-0,521	1,487	0,609	0,207
113	-0,743	0,739	-0,711	-0,793	0,609	1,377
114	-0,737	-0,519	-0,148	-0,286	0,176	-0,177
115	-1,492	-2,330	-1,667	-0,152	-0,528	0,059
116	1,266	0,905	1,195	1,747	0,772	0,738
117	1,703	1,062	1,730	0,294	0,341	0,064
118	-0,647	-1,552	-0,990	0,077	-0,820	-0,823
119	-0,356	0,017	0,073	0,394	-0,781	-0,281
120	1,647	0,991	0,793	0,332	0,075	0,961
121	1,536	1,183	0,866	1,039	1,311	0,285
122	-0,374	0,700	-0,769	-0,291	0,600	1,253
123	-0,707	0,289	-0,466	0,892	1,032	0,300
124	-0,581	0,565	-0,364	0,961	-0,645	-0,276
125	-0,671	0,726	1,020	1,167	1,332	1,045
126	0,266	0,895	1,437	-0,169	1,467	0,847
127	0,353	-0,864	-1,753	-1,996	-0,517	-0,616
128	0,945	0,406	-0,380	0,254	-1,742	0,461
129	-0,346	-0,145	-1,164	-0,191	0,311	-0,923
130	-1,617	-0,428	0,009	-0,153	-0,687	-0,214
131	-2,190	0,102	-0,455	-0,271	-2,479	-1,491
132	-0,949	-0,370	1,076	-0,522	-0,915	-1,424
133	-2,009	-0,917	0,179	-0,019	-1,669	-1,356

134	-1,041	-0,195	0,750	0,502	0,586	-0,884
135	-0,893	0,273	0,590	0,105	1,033	0,253
136	-0,817	0,916	0,345	0,115	1,160	-0,138
137	1,617	1,040	0,899	0,617	1,197	0,679
138	-0,783	0,916	1,017	0,792	1,163	0,775
139	0,303	1,320	0,926	1,311	0,451	0,131
140	1,037	1,026	1,555	0,616	0,905	-0,039
141	1,093	0,861	-0,904	-0,362	1,028	0,847
142	-1,242	0,684	0,470	0,967	0,493	0,868
143	-1,616	-0,932	0,470	-0,332	-1,660	0,660
144	1,295	1,018	1,305	1,490	-0,331	0,526
145	-1,386	-0,928	0,267	-0,522	-0,900	0,901
146	1,087	-0,766	-0,091	-0,897	-0,954	0,839
147	1,132	-0,381	-1,590	0,181	1,177	-0,111
148	-1,108	-0,689	-0,722	-0,270	1,016	-1,584
149	1,614	0,889	1,257	1,494	1,163	1,208
150	1,617	1,197	1,085	0,676	-0,070	-0,177
151	-1,248	-2,188	-0,978	-1,017	-2,198	-2,360
152	1,425	0,592	0,029	0,692	1,458	0,959
153	-1,260	0,531	-1,417	-1,293	0,355	-0,151
154	-1,432	-0,207	-0,422	0,069	-0,257	0,965
155	-1,360	-0,959	-2,900	-1,874	-2,208	-0,340
156	-1,010	-0,398	-0,789	-0,620	-2,194	-0,993
157	-2,126	-2,222	-0,637	-0,891	-1,802	-1,127
158	-1,847	-0,233	-1,106	-1,365	-2,234	-1,047
159	1,595	-0,200	-0,639	-0,190	-0,920	0,796
160	-1,319	-2,023	0,250	-1,487	0,171	-1,233
161	-0,542	-0,689	-1,708	-0,260	0,881	0,709

162	-1,044	-0,801	-2,736	-0,364	-0,217	0,670
163	-0,624	0,738	-0,582	-0,304	-0,539	1,254
164	1,560	1,186	1,730	0,388	0,478	-0,243
165	-1,230	-0,814	-1,796	0,062	-0,555	-1,232
166	0,708	-0,840	-2,392	-0,085	-1,543	0,205

R Square

	R Square	**R Square Adjusted**
Innovative Work Behavior (Y)	0,628	0,617
Organizational Citizenship Behavior (Z2)	0,362	0,351
Pemberdayaan Psikologi (Z1)	0,292	0,278

f Square

	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	**Innovative Work Behavior (Y)**	**Manajemen Kemampuan (X2)**	**Organizational Citizenship Behavior (Z2)**	**Pemberdayaan Psikologi (Z1)**	**Persepsi Dukungan Organisasi (X1)**
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)		0,093		0,046	0,062	
Innovative Work Behavior (Y)						
Manajemen Kemampuan (X2)		0,130		0,122	0,057	
Organizational Citizenship Behavior (Z2)		0,054				
Pemberdayaan Psikologi (Z1)		0,080				
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)		0,057		0,082	0,056	

Discriminant Validity

	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	Innovative Work Behavior (Y)	Manajemen Kemampuan (X2)	Organizational Citizenship Behavior (Z2)	Pemberdayaan Psikologi (Z1)	Persepsi Dukungan Organisasi (X1)
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	0,718					
Innovative Work Behavior (Y)	0,594	0,736				
Manajemen Kemampuan (X2)	0,472	0,621	0,726			
Organizational Citizenship Behavior (Z2)	0,446	0,609	0,504	0,717		
Pemberdayaan Psikologi (Z1)	0,437	0,591	0,424	0,522	0,755	
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	0,372	0,510	0,344	0,438	0,390	0,729

HASIL ANALISIS SECOND ORDER

Path Coefficients

	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	Innovative Work Behavior (Y)	Manajemen Kemampuan (X2)	Organizational Citizenship Behavior (Z2)	Pemberdayaan Psikologi (Z1)	Persepsi Dukungan Organisasi (X1)
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)		0,227		0,200	0,246	
Innovative Work Behavior (Y)						
Manajemen Kemampuan (X2)		0,272		0,323	0,233	
Organizational Citizenship Behavior (Z2)		0,185				
Pemberdayaan Psikologi (Z1)		0,214				
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)		0,168		0,252	0,219	

Indirect Effects

	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	Innovative Work Behavior (Y)	Manajemen Kemampuan (X2)	Organizational Citizenship Behavior (Z2)	Pemberdayaan Psikologi (Z1)	Persepsi Dukungan Organisasi (X1)
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)		0,090				
Innovative Work Behavior (Y)						
Manajemen Kemampuan (X2)		0,110				
Organizational Citizenship Behavior (Z2)						
Pemberdayaan Psikologi (Z1)						
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)		0,093				

Total Effects

	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	Innovative Work Behavior (Y)	Manajemen Kemampuan (X2)	Organizational Citizenship Behavior (Z2)	Pemberdayaan Psikologi (Z1)	Persepsi Dukungan Organisasi (X1)
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)		0,316		0,200	0,246	
Innovative Work Behavior (Y)						
Manajemen Kemampuan (X2)		0,382		0,323	0,233	
Organizational Citizenship Behavior (Z2)		0,185				
Pemberdayaan Psikologi (Z1)		0,214				
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)		0,261		0,252	0,219	

Outer Loadings

	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	Innovative Work Behavior (Y)	Manajemen Kemampuan (X2)	Organizational Citizenship Behavior (Z2)	Pemberdayaan Psikologi (Z1)	Persepsi Dukungan Organisasi (X1)
X1.1						**0,751**
X1.10						**0,750**
X1.11						**0,681**
X1.12						**0,755**
X1.2						**0,682**
X1.3						**0,679**
X1.5						**0,627**
X1.6						**0,695**
X1.7						**0,790**
X1.8						**0,775**
X1.9						**0,816**

X2.1			0,781			
X2.10			0,734			
X2.11			0,784			
X2.12			0,693			
X2.13			0,761			
X2.14			0,807			
X2.15			0,760			
X2.2			0,746			
X2.3			0,726			
X2.4			0,589			
X2.6			0,626			
X2.7			0,556			
X2.8			0,758			
X2.9			0,785			
X3.1	0,786					
X3.10	0,753					
X3.11	0,717					
X3.12	0,720					
X3.14	0,757					
X3.15	0,703					
X3.16	0,646					
X3.17	0,695					
X3.18	0,648					
X3.19	0,702					
X3.2	0,680					
X3.20	0,683					
X3.23	0,601					
X3.24	0,649					

X3.25	0,681					
X3.26	0,704					
X3.27	0,648					
X3.28	0,695					
X3.3	0,815					
X3.30	0,708					
X3.4	0,797					
X3.5	0,804					
X3.6	0,721					
X3.7	0,728					
X3.8	0,744					
X3.9	0,824					
Y.1		0,748				
Y.10		0,782				
Y.2		0,672				
Y.3		0,717				
Y.4		0,716				
Y.5		0,730				
Y.6		0,727				
Y.7		0,745				
Y.8		0,761				
Y.9		0,754				
Z1.1					0,795	
Z1.10					0,659	
Z1.2					0,826	
Z1.3					0,806	
Z1.4					0,782	
Z1.5					0,759	

Z1.6					0,791	
Z1.7					0,782	
Z1.8					0,703	
Z1.9					0,616	
Z2.1				0,670		
Z2.10				0,721		
Z2.11				0,786		
Z2.12				0,769		
Z2.13				0,756		
Z2.14				0,730		
Z2.15				0,820		
Z2.16				0,699		
Z2.17				0,669		
Z2.2				0,667		
Z2.3				0,688		
Z2.4				0,624		
Z2.5				0,754		
Z2.6				0,587		
Z2.8				0,736		
Z2.9				0,761		

Outer Weights

	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	Innovative Work Behavior (Y)	Manajemen Kemampuan (X2)	Organizational Citizenship Behavior (Z2)	Pemberdayaan Psikologi (Z1)	Persepsi Dukungan Organisasi (X1)
X1.1						0,140
X1.10						0,114

X1.11						0,100
X1.12						0,104
X1.2						0,113
X1.3						0,120
X1.5						0,118
X1.6						0,123
X1.7						0,147
X1.8						0,143
X1.9						0,144
X2.1			0,100			
X2.10			0,103			
X2.11			0,110			
X2.12			0,102			
X2.13			0,121			
X2.14			0,109			
X2.15			0,110			
X2.2			0,079			
X2.3			0,096			
X2.4			0,064			
X2.6			0,073			
X2.7			0,082			
X2.8			0,108			
X2.9			0,109			
X3.1	0,067					
X3.10	0,062					
X3.11	0,048					
X3.12	0,049					
X3.14	0,049					

X3.15	0,044					
X3.16	0,040					
X3.17	0,048					
X3.18	0,048					
X3.19	0,046					
X3.2	0,056					
X3.20	0,042					
X3.23	0,046					
X3.24	0,059					
X3.25	0,063					
X3.26	0,055					
X3.27	0,047					
X3.28	0,050					
X3.3	0,062					
X3.30	0,050					
X3.4	0,059					
X3.5	0,060					
X3.6	0,063					
X3.7	0,071					
X3.8	0,051					
X3.9	0,056					
Y.1		0,160				
Y.10		0,137				
Y.2		0,149				
Y.3		0,131				
Y.4		0,110				
Y.5		0,135				
Y.6		0,143				

Y.7		0,145				
Y.8		0,129				
Y.9		0,119				
Z1.1					0,135	
Z1.10					0,150	
Z1.2					0,130	
Z1.3					0,116	
Z1.4					0,140	
Z1.5					0,144	
Z1.6					0,128	
Z1.7					0,143	
Z1.8					0,121	
Z1.9					0,124	
Z2.1				0,076		
Z2.10				0,096		
Z2.11				0,083		
Z2.12				0,096		
Z2.13				0,096		
Z2.14				0,095		
Z2.15				0,103		
Z2.16				0,081		
Z2.17				0,092		
Z2.2				0,082		
Z2.3				0,069		
Z2.4				0,070		
Z2.5				0,089		
Z2.6				0,075		
Z2.8				0,100		

Z2.9				0,088		

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Innovative Work Behavior (Y)	0,628	0,617
Organizational Citizenship Behavior (Z2)	0,362	0,351
Pemberdayaan Psikologi (Z1)	0,292	0,278

f Square

	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	Innovative Work Behavior (Y)	Manajemen Kemampuan (X2)	Organizational Citizenship Behavior (Z2)	Pemberdayaan Psikologi (Z1)	Persepsi Dukungan Organisasi (X1)
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)		0,093		0,046	0,062	
Innovative Work Behavior (Y)						
Manajemen Kemampuan (X2)		0,130		0,122	0,057	
Organizational Citizenship Behavior (Z2)		0,054				
Pemberdayaan Psikologi (Z1)		0,080				
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)		0,057		0,082	0,056	

Discriminant Validity

	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	Innovative Work Behavior (Y)	Manajemen Kemampuan (X2)	Organizational Citizenship Behavior (Z2)	Pemberdayaan Psikologi (Z1)	Persepsi Dukungan Organisasi (X1)
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	0,718					
Innovative Work Behavior (Y)	0,594	0,736				
Manajemen Kemampuan (X2)	0,472	0,621	0,726			
Organizational Citizenship Behavior (Z2)	0,446	0,609	0,504	0,717		
Pemberdayaan Psikologi (Z1)	0,437	0,591	0,424	0,522	0,755	
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	0,372	0,510	0,344	0,438	0,390	0,729

BOOTSTRAPPING

Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) -> Innovative Work Behavior (Y)	0,227	0,229	0,052	4,403	0,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) -> Organizational Citizenship Behavior (Z2)	0,200	0,204	0,067	2,969	0,003
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) -> Pemberdayaan Psikologi (Z1)	0,246	0,248	0,088	2,791	0,005
Manajemen Kemampuan (X2) -> Innovative Work Behavior (Y)	0,272	0,271	0,068	4,011	0,000
Manajemen Kemampuan (X2) -> Organizational Citizenship Behavior (Z2)	0,323	0,326	0,064	5,041	0,000
Manajemen Kemampuan (X2) -> Pemberdayaan Psikologi (Z1)	0,233	0,233	0,085	2,735	0,006
Organizational Citizenship Behavior (Z2) -> Innovative Work Behavior (Y)	0,185	0,182	0,068	2,729	0,007
Pemberdayaan Psikologi (Z1) -> Innovative Work Behavior (Y)	0,214	0,219	0,067	3,215	0,001
Persepsi Dukungan Organisasi (X1) -> Innovative Work Behavior (Y)	0,168	0,169	0,057	2,922	0,004
Persepsi Dukungan Organisasi (X1) -> Organizational Citizenship Behavior (Z2)	0,252	0,257	0,061	4,160	0,000
Persepsi Dukungan Organisasi (X1) -> Pemberdayaan Psikologi (Z1)	0,219	0,226	0,069	3,159	0,002

Total Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) -> Innovative Work Behavior (Y)	0,090	0,091	0,032	2,789	0,005
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) -> Organizational Citizenship Behavior (Z2)					
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) -> Pemberdayaan Psikologi (Z1)					
Manajemen Kemampuan (X2) -> Innovative Work Behavior (Y)	0,110	0,110	0,033	3,351	0,001
Manajemen Kemampuan (X2) -> Organizational Citizenship Behavior (Z2)					
Manajemen Kemampuan (X2) -> Pemberdayaan Psikologi (Z1)					
Organizational Citizenship Behavior (Z2) -> Innovative Work Behavior (Y)					
Pemberdayaan Psikologi (Z1) -> Innovative Work Behavior (Y)					
Persepsi Dukungan Organisasi (X1) -> Innovative Work Behavior (Y)	0,093	0,096	0,026	3,638	0,000
Persepsi Dukungan Organisasi (X1) -> Organizational Citizenship Behavior (Z2)					
Persepsi Dukungan Organisasi (X1) -> Pemberdayaan Psikologi (Z1)					

Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) -> Organizational Citizenship Behavior (Z2) -> Innovative W	0,037	0,037	0,018	2,001	0,046
Manajemen Kemampuan (X2) -> Organizational Citizenship Behavior (Z2) -> Innovative Work Behavior	0,060	0,059	0,025	2,404	0,017
Persepsi Dukungan Organisasi (X1) -> Organizational Citizenship Behavior (Z2) -> Innovative Work Beha	0,047	0,047	0,021	2,189	0,029
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) -> Pemberdayaan Psikologi (Z1) -> Innovative Work Behavi	0,053	0,054	0,026	2,029	0,043
Manajemen Kemampuan (X2) -> Pemberdayaan Psikologi (Z1) -> Innovative Work Behavior (Y)	0,050	0,050	0,024	2,117	0,035
Persepsi Dukungan Organisasi (X1) -> Pemberdayaan Psikologi (Z1) -> Innovative Work Behavior (Y)	0,047	0,049	0,021	2,195	0,029

Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) -> Innovative Work Behavior (Y)	0,316	0,320	0,057	5,594	0,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) -> Organizational Citizenship Behavior (Z2)	0,200	0,204	0,067	2,969	0,003
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) -> Pemberdayaan Psikologi (Z1)	0,246	0,248	0,088	2,791	0,005
Manajemen Kemampuan (X2) -> Innovative Work Behavior (Y)	0,382	0,381	0,065	5,901	0,000
Manajemen Kemampuan (X2) -> Organizational Citizenship Behavior (Z2)	0,323	0,326	0,064	5,041	0,000
Manajemen Kemampuan (X2) -> Pemberdayaan Psikologi (Z1)	0,233	0,233	0,085	2,735	0,006
Organizational Citizenship Behavior (Z2) -> Innovative Work Behavior (Y)	0,185	0,182	0,068	2,729	0,007
Pemberdayaan Psikologi (Z1) -> Innovative Work Behavior (Y)	0,214	0,219	0,067	3,215	0,001
Persepsi Dukungan Organisasi (X1) -> Innovative Work Behavior (Y)	0,261	0,265	0,057	4,556	0,000
Persepsi Dukungan Organisasi (X1) -> Organizational Citizenship Behavior (Z2)	0,252	0,257	0,061	4,160	0,000
Persepsi Dukungan Organisasi (X1) -> Pemberdayaan Psikologi (Z1)	0,219	0,226	0,069	3,159	0,002