

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, profesional serta integritas tinggi dibutuhkan dalam sebuah organisasi sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Dalam Pasal 11 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa tugas aparatur sipil negara (ASN) adalah memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. Dalam memberikan pelayanan publik yang baik maka diperlukan manajemen bagi seorang ASN, dimana manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).

Upaya yang dilakukan Pemerintah Indonesia untuk meningkatkan daya saing adalah dengan mencanangkan gerakan Reformasi Birokrasi dengan menerbitkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa visi dari Reformasi Birokrasi adalah “terwujudnya pemerintahan kelas dunia”. Pemerintahan kelas dunia dapat dipahami sebagai pemerintahan yang profesional, berintegritas, mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat dan melaksanakan pemerintahan yang demokratis. Hal ini bertujuan untuk menjawab tantangan abad 21 di tahun 2025 melalui pengelolaan tata pemerintahan yang baik. Dalam reformasi birokrasi, inovasi merupakan salah satu prinsip yang perlu dijalankan oleh seorang ASN. Sehingga pemerintah memberikan berbagai insentif bagi instansi pemerintahan untuk berinovasi dalam tata kelola pemerintahan, pertukaran pengetahuan dan praktik-praktik terbaik sebagai upaya menghasilkan kinerja yang lebih baik. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 104 Tahun 2018 tentang Penilaian dan Pemberian Penghargaan dan atau Insentif Daerah, insentif yang diberikan terdiri dari insentif fiskal dan insentif non fiskal. Selanjutnya dijelaskan bahwa insentif fiskal merupakan kemudahan-kemudahan yang diberikan oleh pemerintah yang terkait langsung dengan Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN).

Berdasarkan Indeks Inovasi Global yang dirilis *World Intellectual Property Organization* (WIPO), Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang mengurus properti intelektual, peringkat inovasi Indonesia dalam sepuluh tahun terakhir berada di bawah peringkat Singapura, Malaysia, Thailand, Vietnam dan Filipina. Pada tahun 2021, negara Singapura berada pada peringkat 8, Malaysia menduduki

peringkat 36, Thailand menduduki peringkat 43, Vietnam menduduki peringkat 44, Filipina menduduki peringkat 51 serta Indonesia berada pada peringkat 87. Namun, Pendapatan Domestik Bruto (PDB/GDP) Indonesia jauh di atas negara-negara tersebut (<https://theconversation.com/mengapa-peringkat-inovasi-indonesia-terendah-di-antara-asean-6-176470>).

Inovasi juga merupakan salah satu indikator pengukuran indeks daya saing global. Berdasarkan laporan Bank Dunia bahwa indeks daya saing Indonesia mengalami penurunan dari posisi 32 menjadi posisi 40 dari total 63 negara (DPR RI, 2020). Melihat kondisi tersebut, berbagai upaya perlu dilakukan agar bangsa Indonesia mampu meningkatkan daya saing, dengan inovasi sebagai salah satu solusi untuk menghadapi tantangan pembangunan ekonomi dan sosial (Osborne & Brown, 2005). Sementara itu, siaran Pers Kementerian Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional Nomor: 174/SP/HM/BKPP/XI/2020 menjelaskan bahwa inovasi adalah kunci transformasi, energi untuk menciptakan perubahan, solusi untuk mengatasi permasalahan dan modal untuk memenangkan persaingan. Dalam siaran pers tersebut dijelaskan bahwa inovasi menjadi modal bagi ASN untuk dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat. Agar mampu menciptakan inovasi, organisasi harus didukung dengan kemampuan sumber daya manusia (SDM) untuk melakukan inovasi di tempat kerja (De Jong & Den Hartog, 2010). Keberhasilan implementasi dari ide-ide yang dikembangkan oleh SDM tersebut dipengaruhi oleh perilaku inovatif karyawan (Scott & Bruce, 1994). Perilaku inovatif bukanlah sesuatu yang bersifat genetis, tetapi sebuah hal yang bisa dipelajari serta dapat diajarkan kepada karyawan (Dyer et al., 2011).

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 *roadmap* 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). *Innovative work behavior* sendiri merupakan perilaku individu untuk memperkenalkan ide-ide baru yang berguna untuk kemajuan organisasi yang dapat berupa proses, produk atau prosedur yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang mencakup eksplorasi ide, promosi ide, realisasi ide dengan berbagai kebutuhan peran lingkungan organisasi untuk mempertahankan hingga mengimplemetasikan ide tersebut (de Jong dan den Hartog, 2007).

Tabel 1.1
Luas Wilayah Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Timur

Kabupaten/Kota	Luas Wilayah Menurut Kabupaten/Kota	
	Luas wilayah (Ha)	Persentase (%)
Kabupaten Berau	21.735,19	17,07
Kabupaten Kutai Barat	13.709,92	10,77
Kabupaten Kutai Kartanegara	25.988,08	20,41
Kabupaten Kutai Timur	31.051,71	24,38
Kabupaten Mahakam Ulu	19.449,41	15,27
Kabupaten Paser	11.096,96	8,71
Kabupaten Penajam Paser Utara	2.923,73	2,30
Kota Balikpapan	512,25	0,40
Kota Bontang	163,14	0,13
Kota Samarinda	716,53	0,56
Kalimantan Timur	127.346,92	100

Sumber : BPS Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa Kabupaten Kutai Timur merupakan kabupaten terluas di Provinsi Kalimantan Timur, luasnya wilayah Kabupaten Kutai Timur menjadi salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh para ASN, dimana para ASN dituntut harus bisa memberikan pelayanan yang sama dan adil di seluruh wilayah Kabupaten Kutai Timur. Untuk memberikan pelayanan yang prima terhadap masyarakat, perlu adanya inovasi-inovasi yang berasal dari ASN sehingga masyarakat dapat merasakan pelayanan yang sama baik di tingkat kabupaten hingga tingkat kecamatan.

Kabupaten Kutai Timur saat ini memiliki tenaga honorer yang bekerja di pemerintah daerah sebanyak 6.147 orang yang tersebar di berbagai OPD kabupaten dan kecamatan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN RB) secara resmi akan menghapus tenaga honorer dan keputusan ini mulai berlaku pada 28 November 2023 mendatang. Hal ini ditandai dengan terbitnya Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi perihal Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah bernomor B/185/M.SM.02.03/2022 pada 31 Mei 2022 (<https://bisnis.tempo.co/read/1598743/pemerintah-akan-hapus-tenaga-honorer-apa-bedanya-dengan-tenaga-kontrak>).

Penduduk wilayah Kabupaten Kutai Timur mencapai lebih dari 50 ribu orang dan mayoritas penduduk Kabupaten Kutai Timur bekerja sebagai karyawan perusahaan tambang batu bara. Hasil konferensi G-20 yang berlangsung di Bali yang

salah satu keputusannya adalah pada tahun 2060 anggota-anggota G-20 sepakat untuk melakukan *net zero emission*. Melalui Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia memastikan bahwa pembangkit listrik tenaga uap (PLTU) berbasis batu bara untuk 10 tahun ke depan masih bisa beroperasi. Nantinya dipastikan pada 2050, PLTU batubara akan permanen ditutup. "Perpres 112, masih boleh menggunakan PLTU baru bara untuk waktu sementara ini kan memang terikat dalam Perpres, 10 tahun setelah beroperasi tetapi 35% emisi harus turun, kemudian 2050 dipastikan harus turun," kata Direktur Jenderal Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi (EBTKE) Kementerian ESDM, Dadan Kusdiana. (<https://finance.detik.com/energi/d-6353016/siap-siap-pltu-batu-bara-dipastikan-tutup-pada-2050>).

Namun yang menjadi permasalahan saat ini dan memerlukan perhatian khusus dari pemangku kebijakan yaitu para ASN dituntut untuk bisa memberikan inovasi-inovasi dalam pengambilan kebijakan yang mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat. Inovasi dalam perilaku kerja pegawai negeri sipil (ASN) memiliki sikap dan tindakan yang kreatif, inovatif dan proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Inovasi ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja ASN serta memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat.

Innovative work behavior (IWB) adalah perilaku kerja yang memfokuskan pada inovasi dan pemecahan masalah. IWB merupakan perilaku kerja yang mengarah pada penemuan dan implementasi ide-ide baru dan solusi masalah yang efektif. IWB dapat membantu organisasi mengatasi masalah yang kompleks dan membangun inovasi dan adaptasi yang cepat. Pegawai yang memiliki IWB cenderung lebih kreatif, produktif, dan inovatif dalam pekerjaan mereka dan memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan dan masalah dengan lebih baik. Selain itu, IWB juga dapat membantu membangun budaya kerja yang inovatif dan menyokong inovasi dan perubahan.

Selain itu, peran persepsi dukungan organisasi juga sangatlah penting dalam mempengaruhi tingkah laku inovatif pegawai. Pegawai yang merasa mendapatkan dukungan dari organisasi mereka akan lebih mampu dan bersemangat untuk mengejar inovasi dan mengambil risiko. Dukungan organisasi dapat berupa sumber daya yang diberikan, pengakuan atas prestasi dan budaya organisasi yang menghargai inovasi. Jika pegawai merasa mendapatkan dukungan dalam bentuk ini, mereka akan lebih mampu dan lebih cenderung untuk mengejar ide-ide inovatif dan mengambil risiko dalam pekerjaan mereka.

Namun sebaliknya, jika pegawai merasa tidak mendapatkan dukungan dari organisasi, mereka akan merasa kurang yakin dan tidak bersemangat untuk mengejar

inovasi. Mereka mungkin juga kurang mampu untuk mengatasi hambatan dan tantangan dalam proses inovasi. Persepsi dukungan organisasi memainkan peran penting dalam memotivasi pegawai untuk melakukan tingkah laku inovatif dan membantu mereka untuk mengatasi hambatan yang mungkin mereka hadapi. Beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap IWB Hüseyin Aslan (2019) dukungan organisasi yang dirasakan memiliki efek positif yang signifikan terhadap perilaku kerja yang inovatif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bilal Afsar & Yuosre Badir (2016) POS berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, Park Jiwon & Woocheol Kim (2022) POS tidak berkorelasi langsung dengan IBW, tetapi secara tidak langsung mempengaruhi IWB melalui pemberdayaan psikologis, Thiery Volery & Liudmila Tarabashkina (2021) hanya iklim organisasi yang memiliki hubungan signifikan dengan IWB. Beberapa penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior* Patang & Kismono (2023) dan Megawati dkk (2017).

Pegawai yang memiliki akses ke pengetahuan dan informasi yang relevan dan *up to date* akan lebih mampu untuk membuat keputusan yang tepat dan memecahkan masalah secara inovatif. Manajemen pengetahuan yang baik juga membantu untuk memfasilitasi pertukaran dan penyebaran pengetahuan antar pegawai dalam organisasi. Hal ini memungkinkan bagi pegawai untuk belajar dari pengalaman dan pengetahuan rekan kerja mereka dan menggunakan informasi tersebut untuk mengembangkan solusi inovatif. Selain itu, manajemen pengetahuan yang baik juga membantu untuk membangun budaya organisasi yang menghargai dan mengakui pengetahuan dan inovasi. Hal ini juga dapat memotivasi pegawai untuk terus belajar dan berkembang serta berbagi pengetahuan dan ide-ide inovatif mereka.

Manajemen pengetahuan yang efektif memainkan peran penting dalam mendorong tingkah laku inovatif pegawai dan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Organisasi harus memastikan bahwa mereka memiliki sistem manajemen pengetahuan yang efektif untuk membantu pegawai mereka untuk berkembang dan berkontribusi secara inovatif. Menurut Sergio Delapan-Jiménez, Beatrice Alice Leyva-Osuna, Charles Armando James-Hernsebuahndez dan Alma Rocksayaatau Garcsayaa-Garcsayasebuah (2021) manajemen pengetahuan memiliki hubungan langsung, positif dan signifikan dengan keberlanjutan dan inovasi. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Deviyanti Anggini Putri & Arum Etikariena (2022) bahwa efikasi diri inovasi memiliki efek mediasi parsial terhadap hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dengan perilaku kerja inovatif. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Hafiz Ali Hasan, Jawad Asif, Nouman

Waqar, Sidra Khalid & Sayyid Khawar Abbas (2018) bahwa pengumpulan pengetahuan dan pemberian pengetahuan menjelaskan perilaku kerja inovatif karyawan. Menurut hasil penelitian W. Widodo & Irvandi Gustari (2020) mengungkapkan bahwa pengetahuan dan kreativitas memiliki sumber pengetahuan dari individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, baik efek langsung dan tidak langsung yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Meidawati, Subyantoro dan Hikmah (2023) manajemen pengetahuan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*.

Kepemimpinan transformasional memfokuskan pada memotivasi dan menginspirasi pegawai untuk mencapai potensi mereka dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dengan memberikan dukungan, pengakuan dan bimbingan yang dibutuhkan. Kepemimpinan transformasional memotivasi pegawai untuk berpikir secara kreatif dan mengembangkan solusi inovatif. Kepemimpinan transformasional juga membantu untuk membangun budaya organisasi yang menghargai inovasi dan kreativitas. Selain itu, kepemimpinan transformasional membantu untuk membangun rasa saling percaya dan kerjasama antar pegawai, yang memungkinkan mereka untuk bekerja sama dan berbagi ide-ide inovatif. Hal ini membantu untuk memacu pertumbuhan dan pengembangan inovasi dalam organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam memotivasi pegawai untuk melakukan tingkah laku inovatif dan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Organisasi harus memastikan bahwa mereka memiliki kepemimpinan yang transformasional untuk membantu pegawai mereka untuk berkembang dan berkontribusi secara inovatif.

Menurut Bilal Bin Saida Asad Shahjehanb dan Syed Imad Shahc (2019) bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap IWB. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mohamed Alblooshi, Mohammad Syamsuzzaman, Salah Haridy (2020) menyebarkan berbagai gaya kepemimpinan berdampak positif terhadap inovasi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian lainnya menurut Bilal Afsar dan Mariam Masood (2019) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kinerja inovatif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Matej Groselj, Matej Cerne, Sandra Penger & Barbara Grah (2020) disebutkan bahwa hubungan perilaku kerja inovatif merupakan suatu fenomena yang semakin penting dalam dunia kerja saat ini, termasuk di kalangan aparatur sipil negara (ASN).

Berbeda halnya penelitian yang dilakukan oleh Ferdinan dan Lindawati (2021), Nugroho, Ferdinan dan Wehartaty (2023) dan Farid (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif signifikan terhadap

innovative work behavior. Perilaku inovasi terhambat karena kepemimpinan transformasional dapat menyensor pandangan dan ide-ide kritis, memicu ketergantungan pengikut ketergantungan, meningkatkan keterikatan emosional dan menghambat inovasi. Selain itu, visi-visi tinggi yang dimiliki oleh kepemimpinan transformasional memang bertujuan untuk menciptakan kinerja yang baik, namun dapat menimbulkan stres bagi pekerja yang tidak mampu tekanan.

IWB mengacu pada perilaku karyawan yang cenderung mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja organisasi atau memecahkan masalah yang dihadapi. Pengaruh positif antara kepemimpinan dan perilaku kerja yang inovatif. Saat ini, terdapat beberapa fenomena terkait inovasi dalam ASN antara lain :

1. Digitalisasi dan teknologi informasi
 Dalam era digitalisasi, ASN perlu menguasai teknologi informasi dan mampu menerapkannya dalam pekerjaan mereka. Hal ini memungkinkan ASN untuk mengembangkan solusi-solusi inovatif dan meningkatkan efektivitas pelayanan publik.
2. Pengembangan sistem dan prosedur
 ASN perlu mengembangkan sistem dan prosedur kerja yang inovatif untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, serta mempermudah akses pelayanan publik bagi masyarakat.
3. Partisipasi masyarakat
 Masyarakat dapat diikutsertakan dalam proses inovasi dalam ASN, misalnya melalui pengumpulan masukan dan ide-ide dari masyarakat untuk meningkatkan pelayanan publik.
4. Kerjasama antar instansi
 Kerjasama antar instansi ASN dapat meningkatkan sinergi dan menghasilkan ide-ide inovatif yang lebih baik dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.
5. Inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia
 Inovasi juga dapat diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di ASN, seperti pengembangan program pelatihan dan pengembangan karyawan, serta pengembangan sistem penilaian kinerja yang lebih efektif.

Dalam menghadapi fenomena-fenomena tersebut, ASN perlu berperan aktif dalam mengembangkan ide-ide inovatif dan mengimplementasikannya dalam pekerjaan mereka. Pimpinan organisasi juga perlu memberikan dukungan dan kesempatan bagi ASN untuk mengembangkan ide-ide inovatif, serta memfasilitasi kerjasama antar instansi dan partisipasi masyarakat dalam proses inovasi. Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti ingin mengetahui persepsi dukungan organisasi, manajemen pengetahuan, gaya kepemimpinan

transformasional, apakah berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) serta bagaimana dampaknya terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara (ASN) Kabupaten Kutai Timur?

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologi pegawai pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur?
2. Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologi pegawai pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologi pegawai pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur?
4. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur?
5. Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur?
6. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur?
7. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur?
8. Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur?
9. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur?
10. Apakah pemberdayaan psikologi pegawai berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur?
11. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap *innovative work behavior pegawai* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur?
12. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologi pegawai serta dampaknya terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur?
13. Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologi pegawai serta dampaknya terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur?

14. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologi pegawai serta dampaknya terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur?
15. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship* serta dampaknya terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur?
16. Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* serta dampaknya terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur?
17. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* serta dampaknya terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap pemberdayaan psikologi pegawai pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh manajemen pengetahuan terhadap pemberdayaan psikologi pegawai pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan psikologi pegawai pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur.
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur.
5. Untuk menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh manajemen pengetahuan terhadap *organizational citizenship behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur.
6. Untuk menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur.
7. Untuk menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur.

8. Untuk menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh manajemen pengetahuan terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur.
9. Untuk menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur.
10. Untuk menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh pemberdayaan psikologi pegawai *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur.
11. Untuk menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur.
12. Untuk 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.
13. 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.
14. Untuk menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan psikologi pegawai serta dampaknya terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur.
15. Untuk menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* serta dampaknya terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur.
16. Untuk menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh manajemen pengetahuan terhadap *organizational citizenship behavior* serta dampaknya terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur.
17. Untuk menganalisis dan menjelaskan serta menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* serta dampaknya terhadap *innovative work behavior* pada aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut :

A. Manfaat Teoritis

Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan ilmu manajemen khususnya pada manajemen sumber daya manusia yaitu melakukan koreksi terhadap teori dalam penelitian ini. Penelitian ini bermanfaat secara empiris menguji kebenaran dan kesesuaian teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli kaitannya dengan *innovative work behavior* (IWB) aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur.

B. Manfaat Praktis

Bagi Pemerintah Kabupaten Kutai Timur, hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk meningkatkan *innovative work behavior* (IWB) aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur. Dengan diketahuinya faktor-faktor yang mempengaruhi *innovative work behavior* (IWB), diharapkan akan mempermudah Pemerintah Kabupaten Kutai Timur untuk mewujudkan Kabupaten Kutai Timur yang lebih baik. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang meneliti terkait dengan *innovative work behavior* (IWB) aparatur sipil negara Kabupaten Kutai Timur.

Halaman ini sengaja dikosongkan