

DAFTAR PUSTAKA

- A.Bakker, & Leiter, & M. (2012). Work engagement: a handbook of essential theory and research edited by Arnold B. Bakker and Michael P. Leiter. *Personnel Psychology*, 65(1), 81-196.
- A.Juliandi. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Universitas Batam.
- Aini, N. (2022). Pengaruh Job Crafting Terhadap Kreativitas Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 2*, 566-573.
- Albana, H. (2019). Pengaruh job crafting terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh work engagement di pt. terminal teluk lamong,surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 210–219.
- Amir, M. T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Prenamedia Group.
- Ardi, R. T., & Sudarma, K. (2015). Pengaruh Perssepsi Dukungan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 142-152.
- Ardy, L. P. (2018). Pengaruh job insecurity terhadap perilaku kerja inovatif melalui mediasi work engagement. *Jurnal Psikologi* , 30-47.
- Ariyani, N., & Hidayati, & S. (2018). Influence of Transformational Leadership and Work Engagement On Innovative Behavior. *Etikonomi: Jurnal Ekonomi* , 275-284.
- Asif, M. Q. (2019). Ethical Leadership, Affective Commitment, Work Engagement, and Creativity: Testing a Multiple Mediation Approach. *Sustainability*, 11(16), 1–16.
- Azizah, R., & Ratnaningsih, & I. (2018). Hubungan Antara Job Crafting Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Y Di Kantor Pusat Pt. Bank Bukopin, Tbk Jakarta. *Jurnal Empati*, 167-173.
- Afsar, M. M. (2019). The Role of Job Crafting and Knowledge Sharing on the Effect of Transformational Leadership on Innovative Work Behavior. *Personnel Review*, 48(5), 1186-1208.

- Baharsyah, A. R., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Job Performance Melalui Creativity Sebagai Variabel Mediasi . *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3*, 1279-1292.
- Bakry, U. S. (2015). *"Metodologi Penelitian: Kualitatif versus Kuantitatif" dalam Metode Penelitian Hubungan Internasional*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baliartati, B. O. (2017). Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction tenaga edukatif tetap fakultas ekonomi dan bisnis universitas trisakti. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35–52.
- Chen, C.-Y., Yen, C.-H., & Tsai, F. C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21–28. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.10.006>
- D.Ancok. (2012). *Kepemimpinan & Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dahiya, R., & Raghuvanshi, J. (2022). Validation of innovative work behaviour scale: Indian apparel manufacturing sector. *Asia Pacific Management Review*, 120-136.
- Dana, N., & Dewi, & A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No9, 5978-6006.
- De Jong & Den Hartog, & D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14*. Salemba Empat.
- E.Demerouti. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 237–247.
- Ejigu, M. E., & Desalegn, T. A. (2023). How does strategic planning influence the performance of financial institutions? An empirical study of Ethiopia. *IIMB Management Review*, 26-39.
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Correlation between Organizational Memory and Innovative Work Behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 18(2):77.
- Faisal Abdul Aziz, S. R. (2019). Pengaruh Work Engagement Terhadap Employee Service Innovative Behavior: Kajian Empiris Di Minimarket. *Industrial Research Workshop and National* , 777-788.

- G.Messman, & H.Mulder, & R. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behavior as a dynamic and context bound construct. *Human Resource Development International*, 15(1), 43-59.
- G.Yongxing, D.Hongfei, X.Baoguo, & M.Lei. (2017). Work engagement and job performance The moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicologia*, 33(3), 708–713. Retrieved from <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>
- Ghozali, I., & Latan, d. H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Guan, X., & Frenkel, S. (2018). How HR Practice, Work Engagement And Job Crafting Influence Employee Performance. *Chinese Management Studies*, 12(3), 591-607.
- Hair, G. T. Joseph F. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition*. Los Angeles: Sage.
- Haq, I., Ali, A., & M., & Hijazi. (2010). Mediation Role of Employee Engagement in Creative Work Process On The Relationship Of Transformational Leadership And Employee Creativity. *European Journal Of Economics, Finance And Administrative Sciences*, 94-101.
- Hardani, S. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismiantari, F. D., & Mulyana, O. P. (2021). Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru Ditinjau Dari Karakteristik Sekolah. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 8 Nomor 6 .
- Jayanti, H. D. (2022). Hubungan Efikasi Diri Dan Job Crafting Dengan Work Engagement Pada Karyawan . *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1333-1340.
- Khairi, I. N., & Rositawati, S. (2022). Pengaruh Job crafting terhadap Workplace Well-Being pada Karyawan di Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 493-499.
- Kim, H., Im, J., H.Qu, & NamKoong, & J. (2018). Antecedent and consequences of job crafting: An organizational level approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30 (3), 1863–1881. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/2018-19961-033>

- Korzilius, H. J. (2017). Multiculturalism and Innovative Work Behavior: The mediating role of cultural intelligence. *International Journal of Intercultural Relations*. Vol. 56,, 13-24.
- Kurniawan, Dediek Tri (2021). Pengaruh Organizational Justicedan Entrepreneurial Leadershipterhadap Innovative Work Behaviorpada Pegawai Pemerintah. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika (Jbmi) – VoL 18 NO. II*, 127-140.
- M. Stardest, R. C. (2017). *Partial Least Square Structural Equation Modeling. Dalam : Homburg C., Klarmann M., Vomberg A. (eds) Handbook of Marketing Research Springer, Cham.*
- Man, G. S., & Hadi. C. (2013). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 90-99.
- Michael A. Champion, P. F. (2019). Exploring Job Crafting: Diagnosing and Responding to the Ways Emploeyss Adjust Their Jobs. *Business Horizons*, 62 (5), 625-635. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.05.003>.
- Mubarak, F., & Noor, & A. (2018). Effect of Authentic Leadership on Employee Creativity in Project-based Organizations with the Mediating Roles of Work Engagement and Psychological Empowerment. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–14.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, & I. (2012). Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *Journal Unisbank*, 1-20.
- Mujibburahman, E. A., Hidayati, T., & AS, d. D. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Keadilan Organisasi . *Jurnal Syntax Admiration*, 316.
- Mulyadi, M. R., & Permana, & R. (2022). Pengaruh Job Crafting terhadap Work engagement pada Karyawan Bagian IT PT X. *Jurnal Riset Psikologi (JRP)*, 51-58.
- Musyaffi, A. M., khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2021). *Konsep Dasar Struktural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan Smart PLS*. Tangerang Selatan: Pacal Books.
- Najla, E. A., & Prakoso, H. (2022). Pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagement pada Karyawan Bagian Sales Bank X. *Jurnal Riset Psikologi* , 53-60.

- Narwastu, V. Y. (2023). The Effect of Perceived Organizational Support (POS) on Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Employee Development (ED) and Organizational Commitment (OC) as Mediation Variables for Education Staff at One of the Private Higher Education (PTS). *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 139-160.
- Nijenhuis, K., Bos-Nehles, A., & Bondarouk, &. (2017). Perilaku kerja inovatif dalam organisasi sektor publik padat pengetahuan: kasus pengawas di Layanan pemadam kebakaran Belanda. *Int. J.Hum. Sumber Daya*, Vol. 28 (2) , 379–398. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244894>
- Nilawati Fiernaningsih, P. H. (2022). Pengaruh Work Engagement dan Proactive Personality terhadap Innovative Work Behavior. *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 1142-1147. doi:<https://doi.org/10.35313/irwns.v13i01.4203>
- Noerchoidah, T. A. (2022). Efikasi Diri Dan Perilaku Inovatif: Peran Dukungan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 4*, 1026-1036. doi:<https://doi.org/10.26740/jim.v10n4.p1026-1036>
- Novanto Yusuf Triatmoko, A. Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Job Crafting dan Otonomi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Diponegoro Journal Of Management*, 1-14.
- Nurhidayah, N. N., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh Shared Leadership terhadap Job Crafting melalui Learning Goal Orientation dan Knowledge Sharing pada karyawan Rumah Sakit. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 3*, 971-987.
- Octafian, R. (2021). *Kinerja Karyawan Hotel Masa Pandemi Covid-19*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Paijan, & Rumaharbo, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 6, No. 03*, 305-323.
- Pradana, E. R. (2020). The Effect of Job Crafting on Innovative Behaviour Through Mediation Work Engagement. *Airlangga Journal of Innovation Management*, 77-91.
- Pratiwi, A. R., & Muzakki., &. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120.

- Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 295-303.
- Purwaningtyas, E., & E.Septyarini, &. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative.Id Yogyakarta). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 226. Retrieved from <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.248>
- R. P. Angelo, & M. (2014). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(2), 203–216.
- Ramdhani, G. F., & Sawitri, & D. (2017). Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. X Di Bogor. *Jurnal Empati*, 199-205.
- Rantelimbong, O., & Mas'ud, F. (2016). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Jarak Kekuasaan (Power Distance) Sebagai Moderator. *Diponegoro Journal Of Management*, 1-11.
- Rhoades, L., & Eisenberger, & R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rifa'i Abubakar, M. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Riyanto, D., & I.Helmy, &. (2020). Pengaruh Person Job Fit dan Job Crafting Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 2(3), 426–433.
- Rizana, D. (2017). Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan Persepsi Dukungan Organisasi Dan Person Job Fit Terhadap Perilaku Inovatif. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 14 No. 1*, 44-56.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- S. Hadi, A. R. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11 No. 1*, 231-238.
- S.Mansour, & Nogue, & S. (2022). Advantages of and Barriers to Crafting New Technology in Healthcare Organizations: A Qualitative Study in the

COVID-19 Context. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16), 2-20. Retrieved from <https://doi.org/10.3390/ijerph19169951>

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-national Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Singh, V. L. (2018). A burnout model of job crafting: Multiple mediator effects on job performance. *IIMB Management Review*, 30(4), 305–315.
- Stephani, D., & Kurniawan, J. (2019). Hubungan antara Job Crafting dan Work Engagement pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*, 30-40.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwo, Anton, & Wahjono, &. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada LKP ALFABANK Semarang). *Infokam*, 63–71.
- Syarifudin, Sudarmaji, & Suherman. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Psychological Empowerment Terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior di KPP Perusahaan Masuk Bursa. *Labs: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 27(1).
- Tims, M., Bakker, A., & Derks, D. (2013). The Impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230-240. Retrieved from <https://10.1016/j.jvb.2011.05.009>.
- Van.Hooff, N. (2016). The impact of job crafting on job performance : The mediating effect of participation in HRD and the moderating role of age. *Humans Resource Studies ; Tilburg University*, Amsterdam.
- W.Tian, H.Wang, & Rispens, S. (2021). How and When Job Crafting Relates to Employee Creativity: The Important Roles of Work Engagement and Perceived Work Group Status Diversity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 1–17.
- Weizheng Li, S. A. (2022). Proactive Personality and Innovative Work Behavior: Through the Juxtapose of Schumpeter's Theory of Innovation and Broaden-And-Build Theory. *Personality and Social Psychology*, 1-17.

- Winata, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja* .
Lombok Tengah : Yayasan Insan Cendekia Indonesia Raya.
- Wrzesniewsk, A., & Dutton. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Y.Wuwungan, R., Taroreh, R. N., & Uhing, & Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA*, 5(7), 298-307.
- Yulivianto, T. S. (2019). Job Crafting Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 4*, 1017-1028.

LAMPIRAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

Jalan Kande'a Kampus Unhas Baraya No. 100 Makassar Telp. (0411) 325 342 - 334 013 Fax. (0411) 327 697
Kode Pos 90153 Email : mmunhaskandea@yahoo.com

Nomor : 2380/UN4.4.8/PT.01.04/2023
Lamp. : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Makassar, 23 Juni 2023

Kepada Yth
HRD PT. Infomedia Nusantara.
Di-
Tempat

Dengan hormat, disampaikan bahwa dalam rangka penyelesaian tugas akhir (penyusunan Tesis) Mahasiswa yang tercantum di bawah ini :

Nama : Nurlaila Dahlan
Nim : A012221035
Prodi : Magister Manajemen

Akan mengadakan penelitian guna mendukung penulisan tesis yang berjudul :

"Analisis Job Crafting dan Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dengan Work Engagement Sebagai Media Intervening"

Sehubungan dengan hal tersebut, di mohon kiranya dapat mengizinkan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk mengadakan penelitian dan pengambilan data di kantor PT. Infomedia Nusantara.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi,



Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si
Nip. 19680629 199403 1 002

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (sebagai laporan)
2. Pertinggal

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

NOMOR : 022311/KET/SKSP/TELKOMSEL BPO PAMASUKA/INF/11/2023

Saya bertandatangan dibawah ini :

Nama : RAHMATIA AMDA
Perner : 44321
Jabatan : Supervisor Telkomsel BPO Pamasuka
Unit Kerja : Departement Operation Telco 2 Segment 1

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : NURLAILA DAHLAN
NIM : A012221035
Pendidikan : Magister S2- Manajemen
Kampus : Universitas Hasanuddin

Benar telah selesai melakukan penelitian di PT Infomedia Nusantara lokasi Telkomsel Makassar terhitung mulai 1 Oktober 2023 sampai 1 November 2023 untuk memperoleh data dalam rangka penulisan tesis dengan judul “Analisis Job Crafting dan Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dengan Work Engagement Sebagai Media Intevening”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya

Makassar , 1 November 2023
Supervisor Telkomsel BPO Pamasuka

  **infomedia**
Your Digital CX Partner
by Telkom Indonesia 

(Rahmatia Amda)

1.1 Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr(i) Responden

Karyawan PT. Infomedia Nusantara

Di

Tempat.

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin:

Nama : Nurlaila Dahlan

NIM : A012221035

Program Studi : Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

Bermaksud melakukan penelitian dengan judul "Job Crafting Dan Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening di PT. Infomedia Nusantara ". Sehubungan dengan hal tersebut, dengan segala kerendahan hati, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk dapat meluangkan waktu mengisi kuesioner terlampir.

Data atau informasi yang Bapak/Ibu/Sdr(i) berikan akan kami gunakan semata-mata untuk keperluan ilmiah. Kami akan menjaga kerahasiaan data atau informasi tersebut sesuai dengan kode etik penelitian. Partisipasi Bapak/Ibu/Sdr(i) sangatlah penting bagi kesuksesan penelitian ini. Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu/Sdr(i) kami sampaikan terima kasih.

Makassar, 23 Juni 2023

Nurlaila Dahlan

Petunjuk: Isilah sesuai dengan keadaan diri bapak/ibu/sdr (i)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama/Inisial:
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Jenjang Pendidikan Terakhir:
5. Jabatan saat ini :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Bapak/ibu/Sdr (i) mohon memberikan pilihan tentang seberapa setuju atas pendapat- pendapat seperti yang terdapat dalam pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan cara memberi tanda cheklist (√) pada kotak yang dianggap paling sesuai dengan tingkat persetujuan Bapak/Ibu/Sdr (i) untuk setiap butir pertanyaan/pernyataan:

- (1) STS =Sangat Tidak Setuju,
- (2) TS =Tidak Setuju,
- (3) N = Netral,
- (4) S =Setuju,
- (5) SS =Sangat Setuju.

Mohon kiranya tidak ada pertanyaan/pernyataan yang dibiarkan kosong atau tidak dijawab.

DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

A. JOB CRAFTING						
No	Pernyataan	Frekuensi				
		SS (5)	S (4)	N(3)	TS (2)	STS (1)
1	Dengan bekerja saya memperoleh kesempatan mengembangkan kemampuan					
2	Saya berinisiatif melakukan sesuatu yang positif dalam bekerja					
3	Saya mengatur pekerjaan saya sedemikian rupa untuk memastikan bahwa saya tidak harus berkonsentrasi lama dalam satu waktu					
4	Saya pastikan bahwa pekerjaan saya lebih tidak intens secara mental					
5	Saya mencoba untuk membuat pekerjaan saya lebih menantang dengan memeriksa hubungan-hubungan mendasar diantara aspek-aspek pada pekerjaan saya					
6	Saya secara proaktif melakukan perubahan dan terobosan cara bekerja					
7	Saya bertanya kepada atasan saya apakah dia puas dengan pekerjaan saya					
8	Saya meminta rekan kerja saya untuk memberi masukan tentang kinerja saya					
9	Saya mencoba mempelajari hal-hal baru di lingkungan kerja					

B. DUKUNGAN ORGANISASI						
No	Pernyataan	Frekuensi				
		SS (5)	S (4)	N(3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya merasa bahwa kebijakan dan prosedur di tempat kerja diterapkan secara adil untuk semua karyawan					
2	Saya merasa bahwa keputusan perusahaan yang mempengaruhi saya secara langsung, diambil secara objektif dan tidak memihak					

3	Atasan saya memberikan dukungan dan bimbingan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan saya					
4	Atasan saya memberikan umpan balik yang konstruktif untuk peningkatan kerja saya					
5	Atasan saya memperhatikan opini atau pendapat saya					
6	Organisasi bersedia untuk membantu saya apabila memerlukan bantuan khusus, terkait dengan pekerjaan saya					
7	Atasan saya memberikan penghargaan atau kontribusi atas kinerja saya ditempat kerja					
8	Saya merasa bahwa organisasi peduli dan memperhatikan kesejahteraan saya sebagai karyawan					
9	Perusahaan bangga terhadap pencapaian saya ditempat kerja					

C. WORK ENGAGEMENT						
No	Pernyataan	Frekuensi				
		SS (5)	S (4)	N(3)	TS (2)	STS (1)
1	Pada saat ditempat kerja saya merasa bersemangat dengan penuh dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu					
3	Ditempat kerja saya, saya selalu bertahan bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik					
4	Saya merasakan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan					
5	Saya antusias perihal dalam bekerja					
6	Saya bangga pada pekerjaan yang saya lakukan					
7	Saya merasa waktu cepat berlalu Ketika sedang bekerja					
8	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan penuh semangat					

9	Saya berkonsentrasi atau focus Ketika sedang bekerja					
---	--	--	--	--	--	--

D Perilaku Inovatif Karyawan						
No	Pernyataan	Frekuensi				
		SS (5)	S (4)	N(3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya berusaha mencari metode kerja yang baru					
2	Saya senang mencoba hal-hal baru terkait pekerjaan					
3	Saya mampu menghasilkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja saya					
4	Saya sering berpartisipasi dan berdiskusi untuk menghasil ide-ide inovatif ditempat kerja					
5	Permasalahan yang muncul di tempat kerja adalah tantangan yang harus diselesaikan.					
6	Saya mampu memberikan pengaruh dalam menggerakkan dukungan dan sumber daya yang ada agar ide/gagasan saya dapat terealisasi					
7	Saya mengaplikasikan ide/gagasan dalam pekerjaan					
8	Ide/gagasan yang saya ciptakan menjadikan pekerjaan menjadi lebih efektif.					
9	Saya bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja dalam mengaplikasikan ide/gagasan baru					

Hasil Jawaban responden untuk variabel Job Crafting

NO	JC1	JC2	JC3	JC4	JC5	JC6	JC7	JC8	JC9
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5
2	5	5	5	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	4	2	3	4
4	4	4	3	3	3	4	2	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
6	5	5	5	5	5	5	4	4	5
7	5	4	2	5	4	4	3	4	4
8	5	5	5	3	5	5	5	5	5
9	5	5	5	4	4	5	3	3	5
10	5	5	5	3	4	4	3	4	5
11	1	4	4	4	3	4	4	4	4
12	4	5	3	3	4	5	4	4	4
13	4	4	4	4	3	5	3	4	5
14	5	5	5	3	3	3	3	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	3	3	2	4	4	4	5
17	5	5	4	3	4	3	4	4	5
18	5	5	4	4	4	5	4	4	5
19	4	4	4	2	4	4	2	2	4
20	5	5	3	5	3	4	2	3	5
21	5	5	4	4	4	3	2	3	4
22	4	4	3	2	3	4	4	3	4
23	5	5	5	3	5	5	3	3	5
24	5	5	4	4	4	5	5	4	4
25	4	4	5	3	5	5	5	4	4
26	5	4	4	3	3	4	3	4	5
27	4	5	4	5	3	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	4	4	5	4	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	3	5
31	5	4	4	3	4	2	3	3	5
32	5	5	5	5	4	5	4	4	5
33	1	5	5	5	5	5	1	5	5
34	5	4	3	3	4	4	4	4	5
35	5	4	3	4	3	4	5	4	4
36	5	5	4	3	3	4	3	3	4
37	4	5	3	3	2	2	2	4	4
38	4	4	3	3	3	3	4	4	4
39	5	5	3	4	4	4	4	4	5
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4

41	4	4	3	3	3	3	4	3	4
42	4	4	4	3	3	3	4	3	4
43	4	4	3	2	3	3	3	3	5
44	5	4	4	3	5	4	3	3	5
45	5	3	4	2	4	4	3	4	5
46	4	4	4	3	3	4	3	3	4
47	5	5	5	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	3	3	3	3	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	4	4	3	4	4	3	3	4	5
52	5	5	4	4	4	4	4	4	5
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	5	5	4	3	4	4	4	3	5
56	5	5	4	5	4	5	4	5	5
57	4	3	3	3	3	3	4	4	4
58	5	4	4	4	4	5	4	4	4
59	4	4	2	2	2	2	4	5	4
60	5	4	3	4	2	2	4	4	5
61	4	4	4	4	3	3	3	4	4
62	5	5	4	3	4	4	3	5	5
63	4	5	3	3	4	4	3	4	5
64	4	5	4	5	4	4	4	5	5
65	4	4	4	2	4	4	2	4	4
66	4	1	4	2	4	4	2	4	4
67	4	5	4	4	2	3	4	4	4
68	4	4	4	4	3	3	3	2	4
69	4	4	5	5	4	4	4	4	4
70	4	5	2	2	4	5	4	4	5
71	5	4	4	5	4	3	5	4	5
72	5	5	4	5	3	4	5	2	4
73	5	5	3	4	4	4	3	3	4
74	4	5	3	4	4	3	3	3	5
75	4	5	3	2	3	3	4	5	5
76	5	5	4	3	4	4	4	4	4
77	4	4	3	3	3	4	4	4	4
78	4	4	3	3	3	4	4	4	4
79	5	5	3	3	3	4	3	5	5
80	5	5	4	4	4	5	4	5	4
81	5	5	5	4	4	5	4	5	5
82	4	4	3	3	4	4	3	4	4
83	4	3	2	4	4	4	3	4	3

84	4	4	2	3	4	3	4	3	4
85	5	5	3	4	5	5	4	4	5
86	5	5	3	3	2	4	4	4	5
87	5	5	3	2	4	4	4	5	5
88	5	5	3	3	2	4	4	4	5
89	5	5	3	3	5	2	4	4	4
90	5	5	3	3	2	4	4	4	5
91	5	5	3	2	4	4	4	5	5
92	5	5	3	3	4	4	4	4	5
93	5	5	3	3	2	4	3	4	5
94	5	5	3	3	3	4	4	4	5
95	5	5	3	3	2	4	4	4	5

Hasil Jawaban responden untuk variabel Dukungan Organisasi

NO	DO1	DO2	DO3	DO4	DO5	DO6	DO7	DO8	DO9
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	3	4	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4	3	3	4	3
5	2	3	2	3	3	3	2	3	3
6	4	4	5	4	4	4	5	5	5
7	2	5	4	4	4	4	2	4	3
8	2	5	5	5	5	5	5	3	5
9	4	4	4	4	4	3	4	3	3
10	5	5	4	4	5	4	4	4	3
11	4	4	4	4	4	4	3	3	4
12	3	3	4	4	4	4	4	3	4
13	3	3	5	5	5	5	5	5	4
14	3	2	3	3	2	3	3	5	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3
18	5	5	5	4	4	5	4	4	4
19	2	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	3	5	4	2	4	5
21	4	2	4	4	4	3	3	3	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	2	4	3	3	3	4	3	3	4
25	4	5	4	5	5	4	4	4	5
26	5	4	5	5	4	3	4	4	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4

28	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	4	4	4	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	3	3	4
31	5	2	5	4	5	5	5	5	5
32	2	3	5	5	3	4	4	4	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	2	2	3	3	4	4	3	3	3
35	4	4	4	3	4	4	3	4	3
36	3	4	4	4	4	4	3	3	3
37	2	3	4	4	5	2	4	4	3
38	3	2	3	3	3	4	4	2	4
39	3	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	3	3	4	3	4	4	4	4	3
42	4	3	5	4	4	4	4	4	3
43	4	4	5	4	5	3	3	4	4
44	3	4	4	4	4	3	3	3	3
45	4	3	4	4	4	4	2	2	3
46	3	3	4	4	3	3	3	3	3
47	4	5	4	5	5	4	5	5	4
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	4	4	4	4	4
51	5	4	4	4	4	4	4	3	4
52	4	4	4	5	5	5	5	5	5
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	3	3	4	4	4	4	5
55	4	4	5	5	5	5	4	5	4
56	5	5	4	5	5	4	5	4	4
57	4	3	4	4	3	3	3	3	3
58	5	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	5	4	5	4	5	5
60	5	5	4	4	5	4	4	4	4
61	4	3	5	4	4	4	4	4	4
62	2	3	5	5	5	4	4	5	5
63	3	3	4	3	3	3	3	3	4
64	5	4	4	4	4	4	4	3	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	3	3	4	4	4	3	4	4	3
67	5	5	5	4	4	3	4	4	4
68	4	5	5	4	3	4	5	5	5
69	5	4	5	5	5	4	4	4	4
70	5	4	5	5	4	2	5	4	5

71	4	4	5	5	5	5	5	5	5
72	2	3	5	5	5	4	4	3	4
73	3	3	4	4	5	4	4	3	3
74	4	4	5	5	4	3	4	4	4
75	3	3	5	5	4	3	4	3	3
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	5	5	5	5	5	4	5	4	4
78	5	5	5	5	5	4	5	4	4
79	4	3	5	5	5	5	5	5	5
80	4	4	4	4	4	4	3	4	4
81	5	5	5	5	4	5	5	5	5
82	3	3	4	4	4	3	4	3	3
83	4	5	4	4	3	4	4	3	4
84	4	3	3	4	4	3	4	4	4
85	2	3	4	5	5	5	4	2	4
86	5	5	5	5	5	5	5	4	4
87	5	5	5	5	5	5	5	4	4
88	5	5	5	5	5	5	5	4	4
89	5	5	5	5	5	5	5	4	4
90	5	5	5	5	5	5	5	4	4
91	5	5	3	3	2	4	4	4	5
92	5	5	5	5	5	5	5	4	4
93	5	5	5	5	5	5	3	4	4
94	5	5	5	4	4	4	5	5	4
95	5	5	5	5	5	5	5	4	4

Hasil Jawaban responden untuk variabel Work Engagement

NO	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	3	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	3	3	4	4	4
8	5	5	3	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4
10	5	2	3	4	5	4	5	4	5
11	4	3	3	4	4	4	4	4	4
12	4	4	3	4	4	4	4	5	5
13	4	4	5	3	3	3	5	5	3
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5

15	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	3	2	4	3	5	5	5	5
17	4	4	3	4	4	5	4	4	4
18	5	4	4	5	5	5	4	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	2	4	4	5	5	4	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	4	3	3	4	4	4	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	2	2	4	5	4	3	4	4
25	4	3	5	4	4	4	5	5	5
26	4	4	3	4	4	4	4	5	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	4	5	5	4	4	5	5	5
30	4	4	5	3	5	4	5	5	3
31	5	5	5	5	4	5	4	4	5
32	4	4	5	4	3	4	4	4	5
33	5	5	1	5	5	5	5	5	5
34	4	4	4	4	5	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	5	3	4	3
36	5	3	4	4	4	4	3	4	4
37	4	5	4	3	4	5	5	5	5
38	4	3	4	3	4	4	4	4	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	3	4	4	5	4	4	4
42	3	3	3	3	4	4	5	4	4
43	4	2	2	4	4	4	3	4	4
44	4	3	4	4	4	3	4	4	5
45	3	4	4	4	3	3	4	4	4
46	4	3	4	3	4	4	4	4	4
47	4	5	4	5	4	5	4	5	4
48	3	3	3	3	3	3	3	3	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	3	5	5
51	5	3	4	4	4	4	3	4	4
52	5	5	4	5	4	5	4	5	5
53	4	4	4	4	4	4	3	3	5
54	4	4	3	3	3	4	4	4	4
55	4	3	3	4	4	5	5	5	5
56	5	5	4	5	4	5	4	4	5
57	5	3	3	3	3	3	4	3	3

58	4	4	4	4	4	5	4	5	4
59	4	2	2	4	4	4	5	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	5	2	2	4	3	3	5	3	3
63	5	4	4	4	4	4		5	5
64	4	4	4	4	4	5	4	5	4
65	4	2	2	4	4	4	4	4	4
66	4	3	3	3	4	4	2	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	3	4	4	4	4	3	5	5
69	5	5	4	5	4	4	4	5	5
70	5	1	1	4	4	5	4	4	5
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	3	4	4	4	3	3	5	5	4
73	4	2	4	3	4	4	3	4	4
74	5	4	3	4	4	4	4	4	4
75	4	2	3	3	4	5	4	5	5
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	3	3	4	5	5	5	4
78	4	4	3	3	4	5	5	5	4
79	5	4	5	5	5	5	4	5	5
80	3	3	5	3	4	3	4	4	3
81	4	4	5	4	5	4	4	4	5
82	4	4	4	4	3	4	3	4	3
83	4	3	4	4	5	4	3	4	4
84	4	4	4	3	4	3	2	4	4
85	4	4	5	5	4	5	5	5	5
86	5	3	2	4	3	5	5	5	5
87	5	3	3	4	3	5	5	5	5
88	5	5	3	4	3	5	5	5	5
89	5	3	3	4	3	5	5	5	5
90	5	5	5	3	4	3	5	5	5
91	5	5	5	5	5	5	5	4	4
92	5	3	3	4	3	5	5	5	5
93	5	3	3	4	3	5	5	5	5
94	5	5	3	4	3	5	5	5	5
95	5	5	3	3	2	4	4	4	5

Hasil Jawaban responden untuk variabel Perilaku Inovatif Karyawan

NO	PI1	PI2	PI3	PI4	PI5	PI6	PI7	PI8	PI9
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	3	4	3	4	3	3	3	3
3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3
6	3	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	3	2	4	2	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	4	4	4	5	3	4	4	4
10	4	4	4	4	5	3	5	5	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	5	5	5	5	5	5	5	4
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5
14	4	5	4	3	4	4	4	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	4	5	4	4	5	5	5
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	5	3	3	4	4	4	3	3
21	4	3	4	4	4	3	3	3	3
22	5	4	4	4	4	3	4	4	4
23	5	5	5	3	3	3	3	3	3
24	3	3	4	4	5	3	4	5	4
25	5	5	4	4	4	5	5	4	5
26	4	4	4	3	4	3	4	3	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	5	5	4	4	5	5	5
30	4	4	3	3	4	5	5	5	5
31	4	5	4	5	5	4	5	4	5
32	5	5	5	5	4	5	5	5	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	4	4	4	4	4	4	4
35	3	3	4	3	4	3	3	3	4
36	4	4	4	3	4	4	4	4	4
37	4	4	4	3	5	4	4	5	3
38	4	3	3	3	4	4	3	3	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4

41	4	5	4	4	4	4	4	4	3
42	3	4	3	4	4	3	4	3	4
43	5	4	4	3	4	4	4	4	5
44	4	4	4	3	4	3	4	4	4
45	3	3	4	4	4	3	4	4	4
46	3	4	3	3	4	4	4	4	3
47	5	5	4	5	5	4	5	5	5
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	4	4	4	4	5	4	4	4	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	5	5	5	5	4	4	3	4
54	4	4	3	4	4	4	4	4	4
55	5	5	5	4	4	3	4	4	4
56	4	5	5	4	4	4	4	4	5
57	3	4	3	3	3	3	3	3	3
58	4	4	4	4	5	4	4	4	4
59	4	4	4	4	5	5	5	5	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	5	5	3	3	3	3	3	3	3
63	3	4	4	4	5	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	3	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	3	4	4	4	4	4	3	4	4
69	4	5	5	5	5	5	5	5	5
70	4	5	4	5	5	4	5	4	5
71	4	4	4	3	3	3	4	4	4
72	3	4	4	2	3	3	3	3	4
73	5	5	5	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	5	4	4	4	5
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	3	3	3	3	4	3	3	3	3
77	4	4	3	3	3	3	3	4	4
78	4	4	3	3	3	3	3	4	4
79	5	5	4	4	5	4	4	5	5
80	3	3	3	4	4	4	3	4	3
81	4	4	5	5	5	5	5	4	5
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	3	4	4	5	3	4	4	4	3

84	4	4	4	4	4	4	4	4	3
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5
86	5	5	5	4	5	4	5	5	5
87	5	5	5	4	5	4	5	5	5
88	5	5	5	4	5	4	5	5	5
89	5	5	5	5	4	5	4	5	5
90	5	5	5	4	5	4	5	5	5
91	5	5	4	5	4	5	5	5	5
92	5	5	4	5	4	5	5	5	5
93	4	5	5	4	5	4	5	4	5
94	5	5	5	4	5	4	5	5	5
95	5	5	5	4	5	4	5	5	5

1.2 Hasil Olah Data

a. Path Coefficient

Jalur	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Dukungan Organisasi -> Perilaku Inovatif	0.223	0.216	0.126	1.774	0.076
Dukungan Organisasi -> Work Engagement	0.586	0.594	0.077	7.653	0.000
Job Crafting -> Perilaku Inovatif	0.185	0.190	0.069	2.691	0.007
Job Crafting -> Work Engagement	0.195	0.198	0.085	2.304	0.021
Work Engagement -> Perilaku Inovatif	0.515	0.520	0.108	4.784	0.000

b. Specific Indirect Effect

Jalur	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Job Crafting -> Work Engagement -> Perilaku Inovatif	0.101	0.104	0.052	1.952	0.051
Dukungan Organisasi -> Work Engagement -> Perilaku Inovatif	0.302	0.311	0.083	3.647	0.000

c. R-Squared

	R-square	R-square adjusted
Perilaku Inovatif	0.638	0.626
Work Engagement	0.494	0.483

d. F-Squared

	Dukungan Organisasi	Job Crafting	Perilaku Inovatif	Work Engagement
Dukungan Organisasi			0.069	0.516
Job Crafting			0.068	0.057
Perilaku Inovatif				
Work Engagement			0.370	

e. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Dukungan Organisasi	0.870	0.878	0.898	0.526
Job Crafting	0.759	0.765	0.839	0.512
Perilaku Inovatif	0.919	0.926	0.936	0.676
Work Engagement	0.846	0.853	0.884	0.522

f. Discriminant - Cross Loading

	Dukungan Organisasi	Job Crafting	Perilaku Inovatif	Work Engagement
DO1	0.782	0.273	0.445	0.445
DO2	0.794	0.409	0.541	0.518
DO3	0.704	0.249	0.400	0.481
DO4	0.731	0.417	0.567	0.536
DO5	0.811	0.389	0.587	0.558
DO6	0.623	0.224	0.296	0.394
DO7	0.722	0.466	0.509	0.494
DO8	0.609	0.351	0.426	0.496
JC1	0.311	0.692	0.302	0.365
JC2	0.271	0.706	0.314	0.288
JC4	0.326	0.805	0.432	0.374

JC6	0.337	0.613	0.416	0.314
JC9	0.477	0.747	0.447	0.373
PI1	0.487	0.431	0.759	0.637
PI2	0.474	0.487	0.818	0.539
PI3	0.423	0.295	0.764	0.538
PI4	0.457	0.434	0.784	0.573
PI5	0.592	0.470	0.913	0.720
PI6	0.612	0.509	0.863	0.638
PI7	0.721	0.473	0.842	0.673
WE2	0.489	0.443	0.542	0.685
WE4	0.419	0.352	0.503	0.755
WE5	0.455	0.310	0.351	0.617
WE6	0.480	0.383	0.537	0.742
WE7	0.479	0.334	0.615	0.782
WE8	0.491	0.321	0.561	0.649
WE9	0.612	0.307	0.657	0.809

g. Uji Kolinearitas (VIF)

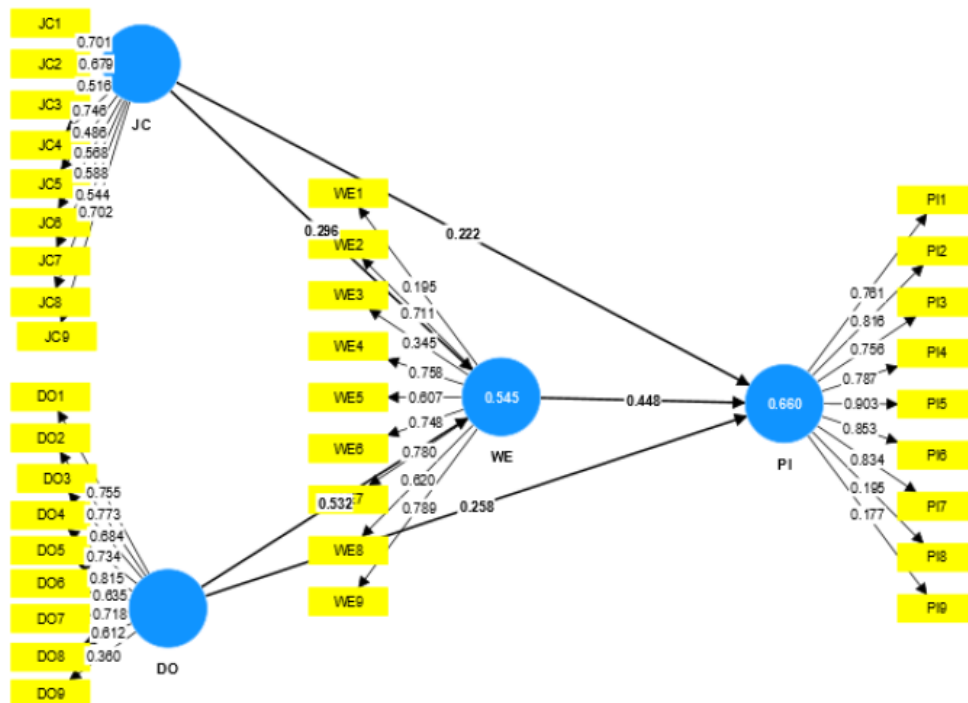
Jalur	VIF
Dukungan Organisasi -> Perilaku Inovatif	1.995
Dukungan Organisasi -> Work Engagement	1.316
Job Crafting -> Perilaku Inovatif	1.391
Job Crafting -> Work Engagement	1.316
Work Engagement -> Perilaku Inovatif	1.976

h. Loading Factor

Indikator	Job Crafting (X1)	Dukungan Organisasi (X2)	Perilaku Inovatif Karyawan (X3)	Work Engagement (X4)	Keterangan
JC1	0.701				Reliabel
JC2	0.679				Reliabel
JC4	0.746				Reliabel
JC6	0.568				Reliabel
JC9	0.702				Reliabel
DO1		0.755			Reliabel
DO2		0.773			Reliabel
DO3		0.684			Reliabel
DO4		0.734			Reliabel
DO5		0.815			Reliabel
DO6		0.635			Reliabel

DO7		0.718			Reliabel
DO8		0.612			Reliabel
PI1			0.761		Reliabel
PI2			0.816		Reliabel
PI3			0.756		Reliabel
PI4			0.787		Reliabel
PI5			0.903		Reliabel
PI6			0.853		Reliabel
PI7			0.834		Reliabel
WE2				0.711	Reliabel
WE4				0.758	Reliabel
WE5				0.607	Reliabel
WE6				0.748	Reliabel
WE7				0.780	Reliabel
WE8				0.620	Reliabel
WE9				0.789	Reliabel

Gambar Konstruk Awal Variabel



Gambar Konstruk Akhir Variabel

