
Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Academia Open

Vol. 10 No. 2 (2025): December
DOI: 10.21070/acopen.10.2025.12247

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact ^(*)



Save this article to Mendeley



^(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Innovation Work Behavior as Mediator of Social Support and Engagement on Performance: Perilaku Inovasi sebagai Mediator Dukungan Sosial dan Keterlibatan terhadap Kinerja

Perilaku Inovasi sebagai Mediator Dukungan Sosial dan Keterlibatan terhadap Kinerja

Prayogi Wicaksono, prayogiwicaksono88@gmail.com, ()

Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia

Arik Susbiyani, ariksusbiyani@unmuhjember.ac.id, ()

Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia

Amalina Maryam Zakiyyah, amalinamaryam@unmuhjember.ac.id, ()

Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

General Background: Public service innovation represents a vital element in strengthening governance effectiveness, particularly within regional early warning systems. **Specific Background:** In Banyuwangi Regency, the *Sistem Deteksi Dini Kewaspadaan Daerah (SIDEDIWASDA)* application aims to digitalize conflict vigilance reporting, yet disparities in operator performance persist due to limited social support and engagement. **Knowledge Gap:** Despite studies linking social support and work engagement to performance, few have examined *Innovation Work Behavior (IWB)* as a mediating factor within technology-based governance settings. **Aims:** This study investigates the direct and indirect effects of social support and work engagement on operator performance, with IWB as a mediator. **Results:** Using data from 124 respondents analyzed via SEM-WarpPLS, findings reveal that social support ($\beta=0.298$; $p=0.001$) and work engagement ($\beta=0.249$; $p=0.001$) significantly enhance performance, both directly and through IWB ($\beta=0.346$; $p=0.001$). **Novelty:** The study introduces an integrated behavioral model linking psychological and innovative aspects of operators within a public-sector digital system. **Implications:** These results highlight the importance of continuous capacity-building and teamwork culture to optimize digital governance implementation and elevate civic service quality.

Highlights:

- IWB mediates the link between social support and performance.
- SEM-WarpPLS confirms all variables significantly influence outcomes.
- Promotes continuous training and teamwork in digital governance.

Keywords: Social Support, Work Engagement, Innovation Work Behavior, Operator Performance, Digital Governance

Pendahuluan

Reformasi di Bidang Birokrasi yaitu perubahan sistem dan struktur yang fundamental yang diharapkan akan mengubah sistem, juga menyebutkan bahwa sistem adalah suatu kesatuan yang terbentuk dari hubungan antar unsur/ elemen yang satu dengan yang lainnya saling berinteraksi. Yulianto menjelaskan langkah ini adalah langkah menuju Good Governance, Perubahan ini adalah perubahan yang direncanakan dan dilakukan pada suatu lembaga sehingga akan berpengaruh pada pelaksanaan administratif termasuk perubahan budaya birokrasi dan meningkatkan pelayanan publik sehingga dapat mengembangkan tata kelola pemerintahan yang baik, transparan.

Dalam birokrasi reformasi salah "satu upaya meningkatkan pelayanan publik salah satunya yaitu pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dan rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik untuk memaksimalkan tata kelola pemerintah dan pembangunan masyarakat. Satu diantaranya adalah dengan terbentuknya satu wilayah dapat dibuatnya pelayanan umum yang prima. Pada Era desentralisasi dan otonomi daerah adalah pemekaran daerah. Dari sisi perspektif Jhon Gaventa mengenai kemampuan, pemekaran daerah ini adalah position of power. Kekuasaan yang lebih global maka dibagi menjadi kekuasaan lokalitas yang lebih lokal dan lebih lokal. Salah satunya Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Banyuwangi berinovasi dalam penyediaan pelayanan kepada masyarakat untuk memperbaiki akses penyediaan pelayanan publik melalui pembuatan aplikasi SIDEDIWASDA (Sistem Deteksi Dini Kewaspadaan Daerah Di Kabupaten Banyuwangi)."

SIDEDIWASDA adalah suatu aplikasi yang berbasis pada Teknologi Informasi, yaitu suatu sistem yang dibuat sebagai media penampungan Informasi dan isinya berisi tentang berbagai Informasi akan potensi konflik di masyarakat di Kabupaten Banyuwangi. Pembuatan SIDEDIWASDA bertujuan untuk mencari/mendapatkan informasi dari masyarakat melalui forum koordinasi pimpinan Kecamatan (Camat, Danramil dan Kapolsek) dan tingkat dibawahnya yaitu kelurahan/desa melalui lurah/kepala, babinkamtibmas dan babinsa. Data yang masuk di filterkan menurut urgensi, bobot potensi kerawanan sehingga menjadi skala prioritas bahan laporan dan telaahan dalam bentuk Laporan Perkembangan Situasi Wilayah kepada Bupati dan Unsur Pimpinan Daerah sebagai bahan kebijakan dan tindakan penanganannya.

Sistem "Deteksi Dini Kewaspadaan Daerah Di Kabupaten Banyuwangi adalah aplikasi yang dibuat oleh Forum Kewaspadaan Dini Masyarakat yang merupakan wadah bagi masyarakat untuk menjaga dan melestarikan kewaspadaan dini. FKDM dibentuk berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Kewaspadaan Dini di Daerah. Melalui pengamatan data rekapitulasi hasil laporan pada tabel dibawah ini:"

[Tabel 1. disini]

Dilihat dari data pada Tabel 1 data pelaporan manual oleh FKDM melalui level Kecamatan, Kelurahan dan Desa masih mayoritas. Peningkatan aplikasi operator pada desa level bawah pada 2023 meningkat 20% pada 2024. Hal ini berarti bahwa proses digitalisasi Laporan Kewaspadaan Dini masih belum selesai dan menunjukkan adanya hambatan yaitu kemampuan teknologi dan pengguna aplikasi, motivasi dan dukungan sosial Operator. Dengan demikian, meningkatkan kinerja operator melalui innovation work behavior yang diperkuat oleh dukungan sosial (social support) dan keterikatan kerja (work engagement) sangat strategis dalam menyelesaikan masalah ini sekaligus mempercepat transisi dari manual reporting ke system digital yang lebih baik.

Dari terdapatnya masalah pada objek penelitian di atas di bawahnya diperoleh asumsi harapan dengan memperhatikan pendapat-pendapat para ahli berkenaan dengan innovation work behavior. Seperti dikutip, inovatif behavior kinetics yang merupakan seleksi seleksi individu behavior yang dirancang untuk mendapatkan, memperkenalkan dan menerapkan hal-hal baru dalam segala tingkatan perusahaan. Inovasi di evaluasi untuk nama new design and visi yang perusahaan harus mencapai untuk waktu depan. Sekarang Kreatip Karyawan dijadikan Aset Strategis di perusahaan dan bagian penting bagian membantu kemajuan perusahaan. Kerja inovatif behavior can change the work environment into more cooperative environment that could improve productivity of the workers.

mengatakan dukungan sosial di tempat kerja berasal dari berbagai sumber tersebut antara lain mencakup atasan, rekan-kerja yang juga berasal dari organisasi secara keseluruhan, yang menambah motivasi dan kinerja karyawan. Demikian juga pada studi lain bahwa level support social yang bekerja di tempat kerja ini dapat menurunkan Burnout dan meningkatkan engagement employees untuk bekerja. Pendapat diatas diperkuat dengan hasil temuan "dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli-Nias. menyimpulkan bahwa semua faktor dukungan sosial yang terdiri atas dukungan dari atas, dukungan teman sebaya dan dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tidak seperti penelitian [menyatakan bahwa] dukungan sosial tidak mempengaruhi kinerja."

Work engagement adalah tentang karyawan untuk secara sukarela dan sepenuhnya menginvestasikan diri autentik mereka secara fisik, kognitif dan emosional pada pekerjaan mereka yang memungkinkan koneksi ke pekerjaan dan orang lain, kehadiran individu dan penyelesaian peran aktif penuh. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu oleh, work engagement berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai. Tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh dan diperoleh hasil tidak ada hubungan antara work engagement dengan performance employee.

Tugas dan "fungsi Organisasi dalam menjalankan tugasnya tidak bisa dilepaskan dari peran Pegawai/karyawan/anggota. Dalam hal ini berpendapat bahwa Performance atau kinerja merupakan hasil atau output dari satu proses. Seperti yang

dikemukakan oleh yaitu kinerja adalah banyaknya atau baik suatu yang dihasilkan atau jasa diberikan oleh seseorang yang bekerja. Diungkapkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yaitu perbandingan antara output kerja dengan target yang telah ditentukan."

Namun berdasarkan penelitian sebelumnya belum pernah diadakan kajian yang secara spesifik memfokuskan pada analisis peran innovation work behavior sebagai mediator yang melintasi pengaruh social support dan work engagement terhadap kinerja operator aplikasi berbasis teknologi, khususnya di sisi sistem kewaspadaan dini di tingkat lokal, yaitu SIEDIWASDA di Kabupaten Banyuwangi. Advances dari penelitian ini adalah pengembangan dari ketiga variabel tersebut dalam kerangka pengembangan teknologi informasi di bidang pemerintahan. Karena daya efektifitas teknologi informasi dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia yang digunakan dalam implementasinya maka model ini sangat relevan. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk meneliti sejauh mana innovation work behavior sebagai mediator pengaruh social support dan work engagement terhadap meningkatnya kinerja operator aplikasi SIEDIWASDA. Diupayakan, dari hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam formulating strategy of increasing employee performance that use behavioral innovative approach in the region of government.

Metode

A. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sasaran yang ditetapkan peneliti untuk memperoleh data yang valid, objektif, dan reliabel. Menurut Sugiyono [18], objek penelitian merupakan target ilmiah yang dipilih guna memperoleh jawaban dari suatu masalah. Dalam penelitian ini, objek yang dikaji adalah kinerja operator Sistem Deteksi Dini Kewaspadaan Daerah (SIEDIWASDA) di Kabupaten Banyuwangi, yang berperan dalam mendukung tata kelola kewaspadaan daerah. Objek ini dipilih karena kinerjanya sangat menentukan efektivitas pelayanan publik berbasis sistem digital.

B. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh operator SIEDIWASDA Kabupaten Banyuwangi berjumlah 248 orang yang tersebar di kecamatan, kelurahan, dan desa. Populasi dipahami sebagai wilayah generalisasi dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti [18]. Sampel ditentukan menggunakan proportional sampling sebesar 50% populasi, yaitu 124 responden, sesuai dengan kriteria representativitas. Hal ini sejalan dengan pandangan Arikunto [19] yang menyatakan bahwa untuk populasi besar dapat diambil 10-50% sebagai sampel. Teknik ini memastikan setiap subkelompok operator terwakili secara proporsional.

C. Desain Penelitian dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Desain ini bertujuan menggambarkan fenomena sekaligus menguji hubungan antarvariabel. Menurut Sugiyono [18], penelitian deskriptif menjelaskan fenomena tanpa perbandingan, sedangkan menekankan pentingnya deskripsi faktual dan sistematis. Data yang digunakan adalah data primer berupa jawaban kuesioner operator dan data sekunder dari literatur, dokumentasi, dan laporan instansi terkait. Kombinasi kedua sumber ini memperkuat validitas penelitian.

D. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data meliputi observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, dengan instrumen berbasis skala Likert [20]. Observasi dilakukan saat pra-riset, kuesioner digunakan untuk mengukur variabel, wawancara melengkapi data primer, dan dokumentasi menambah sumber sekunder. Data dianalisis dengan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan WarpPLS 8.0, yang mampu menguji hubungan antarvariabel laten baik linear maupun non-linear. SEM dipandang sebagai teknik generasi kedua analisis multivariat yang dapat menggabungkan pengujian model pengukuran dan struktural sekaligus [19].

Hasil dan Pembahasan

A. Karakteristik Responden

Dilihat dari hasil analisis karakteristik responden dapat dilihat bahwa mayoritas Operator Sistem Deteksi Dini Kewaspadaan Daerah di Kabupaten Banyuwangi adalah berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 82 orang (66,1%), perempuan sebanyak 42 orang (33,9%). Dengan demikian tren bahwa para operator makin banyak pernah diisi oleh perempuan karena membutuhkan fisik dan kemampuan teknis tapi peran perempuan masih dibutuhkan. Dilihat dari usia, sebanyak 62 orang (50,0%) berada pada rentang usia 31-40 tahun, disusul 36 orang (29,0%) pada rentang usia 41-50 tahun, 14 orang (11,3%) <30 tahun dan 12 orang (9,7%) pada rentang usia 51-60 tahun. Komposisinya menunjukkan bahwa, memang sebenarnya sebagian besar pengemudi ini berusia Produktif & cukup berpengalaman bekerja. Dilihat dari pendidikan, mayoritas responden bertingkat pendidikan S1 sebanyak 75 orang (60,5%), kemudian SMA/SMK/ sederajat sebanyak 43 orang (34,7%), S2 sebanyak 6 orang (4,8%). Operasional yang menunjukkan bahwa Operator memiliki kualifikasi pendidikan yang relative tinggi yang mendukung kemampuan analitik, penggunaan teknologi, dan efektif dalam pengambilan keputusan operasional..

B. Evaluasi Outer Model

1. Uji Validitas

Kriteria uji validasi "menggunakan kriteria faktor loadings (cross-loadings factor) dengan tingkat nilai di atas 0,70 serta average variance extracted (AVE) dengan nilai di atas 0,50 untuk uji validitas konvergen dan untuk uji validitas diskriminan menggunakan perbandingan akar AVE dengan korelasi variabel-variabel. Nilai AVE konstruk harus lebih tinggi dari korelasi antar variabel laten. Hasil WarpPLS 7.0 adalah:"

[Tabel 2. disini]

Mengenai hasil perhitungan WarpPLS 7.0 pada tabel 2 masing-masing nilai pada cross-loadings factor telah memenuhi nilai diatas 0,7 dengan nilai p di bawah 0,05. Karena seperti demikian persyaratan uji validitas konvergen terpenuhi.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas "bertujuan agar instrumen penelitian yang akan digunakan mampu mengukur secara konsisten suatu konsep objek penelitian dan tidak bermasalah. Hasil olah data WarpPLS 7.0 adalah sbb:"

[Tabel 3 . disini]

Dasar yang "digunakan pada uji reliabilitas yaitu nilai Composite reliabilty coefficients, Cronbach's alpha coefficients $\geq 0,7$. Hasil pada tabel 3 menunjukkan instrumen kuesioner dalam penelitian ini telah memenuhi syarat uji reliabilitas."

C. Evaluasi Inner Model

Inner model mencoba "cari dan test relationship construction eksogen dan endogen yang model duga-lah berhubungan. Penyajian Tabel analisis persamaan struktural (inner model) dapat dilihat pada :

Uji hipotesis penelitian bertujuan untuk dapat mengetahui apakah terdapat atau tidaknya pengaruh suatu variabel bebas yang diberikan terhadap variabel yang dinamakan variabel terikat melalui regresi. Analisis Regresi digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antar 2 variabel atau lebih atau mengetahui arah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Image uji model model struktural PLS adalah:"

[Gambar 1. disini]

Berikut adalah hasil uji hipotesis, dari hasil gambar diatas, menggunakan aplikasi WarpPLS :

[Tabel 4. disini]

a. Hasil Pengaruh "Social support (X1) terhadap Innovation work behavior (Z) nilai Path coefficient 0,394 dan p -value 0,001. Karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh positif dan signifikan Social support (X1) dan terhadap Innovation work behavior (Z).

b. Pengaruh Work engagement (X2) terhadap Innovation work behavior (Z) berupa nilai Path coefficient sebesar 0,384 dengan p -value sebesar 0,001. Karena nilai p -value lebih kecil dari α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 disingkapkan ada pengaruh positif dan signifikan Work engagement (X2) terhadap Innovation work behavior (Z).

c. Social support (X1) terhadap Kinerja Operator (Y) didapatkan Path coefficient besarnya 0,298 dengan p -value 0,001. Karena nilai p -value kurang dari α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak hingga ada pengaruh positif dan signifikan Social support (X1) terhadap Kinerja Operator (Y).

d. Pengaruh Work engagement (X2) terhadap Kinerja Operator (Y) diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0,249 dengan p -value 0,002. Karena nilai p -value lebih kecil dari α ($0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan ada pengaruh positif dan signifikan Work engagement (X2) terhadap Kinerja Operator (Y).

e. Pengaruh dari Innovation work behavior (Z) terhadap Kinerja Operator (Y) dengan nilai Path coefficient 0,346 dengan p -value 0,001. Karena nilai p -value lebih kecil dari α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Innovation work behavior (Z) terhadap Kinerja Operator (Y).

f. Pengaruh tidak langsung dari social support (X1 $\rightarrow$) terhadap variabel Kinerja Operator (Y) dengan menghubungkan variabel Innovation work behavior (Z) sebesar 0,136 yang lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel social support (X1) terhadap Kinerja Operator (Y) yaitu sebesar 0,298.

g. Pengaruh tidak langsung dari variabel work engagement (X2) terhadap Kinerja Operator (Y) melalui variabel Innovation work behavior (Z) yaitu 0,133 yang lebih besar daripada pengaruh langsung variabel work engagement (X2) terhadap variabel Kinerja Operator (Y) yaitu 0,249."

D. Pembahasan

1. Pengaruh Social Support Terhadap Innovation Work Behavior

Dari hasil uji variabel X1 Social support terhadap variabel Z Innovation work behavior diperoleh nilai Path coefficient 0,394 dengan p-value 0,001. Karena nilai p-value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak jadi ada pengaruh yang signifikan Social support (X1) terhadap Innovation Work Behavior (Z). Artinya social support mempengaruhi positif terhadap Innovation work behavior Operator Sistem Deteksi Dini Kewaspadaan Daerah Di Kabupaten Banyuwangi berbentuk positif H3 diterima.

Hasil ini mendukung social support index operator mendapatkan berbagai types support yang mempengaruhi behavior work innovativeness Instrumental support delivers real support so they have the power to try to reach for another point, emotional support gives a sense of security and self-confidence to experiment with idea. Informasi dukungan berupa arahan, saran, membangkitkan persuasi, Dukungan bentuk penghargaan atas usaha dan prestasi memotivasi agar persuasi tersebut berubah menjadi tindakan nyata. Jalinan support ini membentuk pelaksanaan lingkungan kerja mendukung eksplorasi, inovasi, pengembangan dan juga implementasi inovasi dalam pelaksanaan kerja.

Bantuan sosial menggalakkan kerja kreatif dan lebih menyediakan persediaan kerja yang selamat dan mengikut pasaran. Sedangkan peran hubungan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis yang memicu ide kreatif mereka, dibesarkan oleh Fauchil, dkk [21], Saks, [22] menekankan bahwa perhatian manajemen terhadap kesejahteraan pegawai meningkatkan motivasi berinovasi. Decuyper dan Schaufeli [23] menekankan peran kepemimpinan dukung, Rasool dkk. [24] vurguluyor ki bant o rganizasyon, toksisiteyi azaltır pekerjalik anlamında ki o da inovasyonun artı. Utomo dkk. [25] juga menunjukkan kesadaran sosial meningkatkan rasa kepemilikan yang meningkatkan motivasi yang perilaku proaktif dan kreatif.

2. Pengaruh Work Engagement Terhadap Innovation Work Behavior

Berdasarkan hasil "analisis variabel Work engagement (X2) terhadap Innovation work behavior (Z) diperoleh nilai Path coefficient 0,384 dengan p-value 0,001. Karena nilai p-value kurang dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan karena itu terdapat pengaruh signifikan Work engagement (X2) terhadap Innovation work behavior (Z). Maksudnya Work engagement berpengaruh positif signifikan terhadap Innovation work behavior Operator Sistem Deteksi Dini Kewaspadaan Daerah Di Kabupaten Banyuwangi terbukti kebenarannya atau H_4 diterima."

Hasil ini sejalan dengan capaian indikator work engagement yang menunjukkan bahwa operator memiliki energi dan kegigihan tinggi (vigor) dalam melaksanakan pekerjaan, antusiasme dan kebanggaan (dedication) terhadap pekerjaan, dan keterlibatan penuh (absorption) hingga pekerjaan sangat menyerupai dirinya, fokus pada penyelesaian pekerjaan. Situasi seperti ini memang menambah mereka pun lalu makin gerak mencari solusi terbaru lagi, inovatif dengan semua, menjaga sense of commitment of innovating. Didalam kerja partisipatif yang tinggi tidak hanya operator bisa menjaga performa tetap performa yang produktif dan sebagai motivasi untuk ber-inovasi dan bisa memberikan solusi inovatif yang bermanfaat bagi perusahaan.

Partisipasi kerja meningkatkan oriented behavior kerja berbasis inovatif melalui yang menuju pada energi kerja yang semakin meningkat, motif dan fokus pegawai. Rahmadani dkk. [26] menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dapat mengembangkan keterlibatan tinggi berpengaruh pada kreativitas dan pemecahan masalah, sedangkan Montani dkk [27] menemukan bahwa keterlibatan membantu mengelola tekanan kerja sambil tetap inovatif. Aboramadan [28] stres motivasi intrinsik sebagai pendorong perilaku inovatif, sedangkan Afsar dkk [29] ilustrasi ke percayaan interpersonal relevan untuk kreatif risk-taking. Bhutto dkk. [30] AlEsa & Durugbo [31] yang misalnya mendukung bahwa pemain tinggi secara konsisten berkorelasi dengan kreativitas dan solusi inovatif.

3. Pengaruh Social Support Terhadap Kinerja Operator

Dari hasil uji variabel Social support (X1) terhadap Kinerja Operator (Y) diperoleh Path coefficient sebesar 0,298 dengan p-value sebesar 0,001. Karena nilai p-value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan arti ada pengaruh signifikan Social support (X1) terhadap Kinerja Operator (Y). Dengan demikian maka terbukti bahwa social support sangat mempengaruhi prestasi Operator Sistem Deteksi Dini Kewaspadaan Daerah Di Kabupaten Banyuwangi yaitu H_1 diterima.

Dalam hal ini penemuan ini juga memenuhi achievement pada indikator social support bahwa sebagian besar operator merasakan mendapatkan bantuan yang nyata untuk bekerja. Dukungan instrumental terlihat dalam bentuk bantuan fisik dalam menghadapi beban kerja sedangkan dukungan emosional terlihat dari perhatiannya dan perhatiannya dari teman dan atasan kerja. Selain itu Support Informatif berupa saran dan panduan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan serta Support Appreciation (penghargaan) yang diberikan atas ide, upaya dan AlEsa kinerja meningkatkan motivasi operator. Keempat hal dukungan ini secara langsung mempengaruhi meningkatnya motivasi kerja, kecepatan waktu, keakuratan hasil kerja operator akan berdampak positif pada kinerja Operator secara keseluruhan.

Baca banyak penelitian bahwa dukungan sosial dimana sangat mempengaruhi dalam mempengaruhi kinerja karyawan melalui placement sumber daya psikologis, emosional dan instrumental yang dapat membantu karyawan untuk menghadapi tantangan kerja. Jolly dkk. [32] menyebutkan dukungan sosial meningkatkan rasa memiliki dan motivasi kerja, Arief dkk. [33] memperoleh implikasinya pada perilaku kewarganegaraan organisasi. Sun dkk. menjelaskan bagaimana dukungan kualitas supervisor berkurang beban kerja peran dan keterlibatan meningkat, N. Zhang dkk. menunjukkan bahwa dukungan kualitas organisasi memprediksi beban kerja efek pada kinerja. Penemuan Zeijen dkk, Interaksi sosial rekan kerja, menurut [34] juga dapat meningkatkan participation to work yang berakur pada high performance.

4. Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Operator

Berdasarkan hasil "pengujian variabel Work engagement (X2) terhadap Kinerja Operator (Y) diperoleh Path coefficient 0,249 dengan p-value 0,002. Karena nilai p-value lebih kecil dari pada α ($0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Work engagement (X2) terhadap Kinerja Operator (Y). Maka hal ini berarti bahwa work engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja Operator Sistem Deteksi Dini Kewaspadaan Daerah Di Kabupaten Banyuwangi, terbukti kebenarannya atau H_2 diterima."

Hasil ini sesuai dengan capaian indikator work engagement berupa sebagian besar operator memiliki tingkat energi dan kegigihan (vigor) yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan rasa antusias dan kebanggaan (dedication) terhadap pekerjaan yang dilakukan. Banyak operator juga yang merasakan adanya keterlibatan total hingga merasa tenggelam dalam pekerjaan (absorption) sehingga dapat mempertahankan konsentrasi tinggi. Tiga dimensi ini saling mendukung meningkatkan motivasi intrinsik, meningkatkan job satisfaction, meningkatkan efektifitas kerja yang optmaks dan secara langsung akan meningkatkan kinerja Operator.

Terlibat dan bekerja kita tahu meningkatkan kinerja Karyawan karena akan menimbulkan meningkatnya semangat, keterlibatan dan Tambah Usaha. Yao dkk. [35] menemukan bahwa modal psikologis dapat meningkatkan hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja, M. Zhang dkk. [36] menunjukkan, pegawai yang berada pada tingkat keterlibatan tinggi mampu mengatur stres beban kerja. Abdelwahed dan Doghan [37] menekankan peningkatan kinerja melalui partisipasi bawahan, Annisa dkk. [38] menemukan mediatot keterlibatan antara dukungan sosiokultural kepada hasil hasil pekerjaan. Wang and Chen also add the fact that, involvement can cushion workers against the unethical conduct that may impede productivity.

5. Pengaruh Innovation Work Behavior Terhadap Kinerja Operator

Dari hasil pengujian variabel Innovation work behavior (Z) terhadap Kinerja Operator (Y) diperoleh nilai Path coefficient 0,346 dan p-value 0,001. Karena nilai p-value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak oleh karena itu H_0 diterima ada pengaruh yang signifikan Innovation work behavior (Z) terhadap Kinerja Operator (Y). Artinya Innovation work behavior bekerja signifikan terhadap kinerja Operator Sistem Deteksi Dini Kewaspadaan Daerah Di Kabupaten Banyuwangi terbukti kebenarannya atau H_5 diterima. Untuk hal tersebut dapat disebabkan oleh segi Innovation work behavior yang dapat dapat meningkatkan kinerja Operator Sistem Deteksi Dini Kewaspadaan Daerah Di Kabupaten Banyuwangi.

Hasil ini sesuai dengan capaian indikator innovation work behavior yaitu, operator terarah untuk mencari cara-cara baru (opportunity exploration) untuk meningkatkan proses kerja, mampu menghasilkan ide-ide kreatif (idea generation), percaya diri memperjuangkan ide tersebut dan mendorong rekan kerja untuk mendukungnya (championing). Selain itu mereka juga dapat mengubah ide-ide tersebut kedalam aplikasi (perangkat aplikasi) yang akan secara langsung mempengaruhi peningkatan kualitas, efisiensi dan produktivitas. Kombinasi dari 4 dimensi tersebut meningkatkan kinerja kontribusi peninggalan inovasi kecapaian target organisasi dengan manfaat positif pada kinerja penampilan secara keseluruhan.

Kinerja Inovatif yang bergerak bekerja berjasa secara langsung meningkatkan kinerja melalui cara inovatif, efektif manajemen perusahaan, daya saing perusahaan. Utomo dkk. [39] menempatkan relationship positive between IWB and performance through organisational support whereas Montani dkk. [27] sebut tinggi kesadaran yang melahirkan kemampuan kreatif meningkatkan performa yang lebih baik. Afsar dkk. [29] menautkan trust interpersonal ke risk taking behavior over the innovation positive risk taking of positive innovation on performance. AlEsa dan Durugbo [40] pula melalui tinjauan sistematis memberikan dukungan bahwa dukungan kepemimpinan, tingkat iklim kerja, dan tingkat keterlibatan karyawan memungkinkan inovasi yang meningkatkan kinerja.

6. Pengaruh Social Support Terhadap Kinerja Operator Melalui Innovation Work Behavior

Dari hipotesis keenam, Pengaruh tidak langsung dari social support ($X_1 \rightarrow$) terhadap variabel Kinerja Operator (Y) melalui variabel Innovation work behavior (Z) sebesar 0,136 lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel social support (X_1) terhadap variabel Kinerja Operator (Y) sebesar 0,298.

Dari hasil ini diketahui bahwa meskipun kontribusi tidak langsung social support terhadap kinerja melalui innovation work behavior lebih kecil, peran mediasi innovation work behavior tetap strategis dalam memperkuat kontribusi dukungan sosial terhadap kinerja. Sahabat nyata, perasaan pengaruh, maju petunjuk, pengakuan atas pekerjaan Rampung, menggandeng energi Operators untuk tak takut ambil tindakan, untuk berpikir kreatif, untuk ambil inisiatif cari solusi. Tentu saja pada level ini tidak hanya kreatifnya aja muncul tapi juga pasti praktisnya ide-ide pribadinya menjadi sesuatu yang nyata dan menambah nilai bagi organisasi.

Jadi semakin baik social support maka akan lebih efektif disertai dengan tingkat perilaku kerja inovatif yang lebih tinggi. Operator yang dipercayakan oleh PIHAK-PIHAK LAIN lebih bersemangat mau kreatif lebih optimis dan lebih bersemangat mau melaksanakan yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pekerjaan, efisiensi dan produktivitas yang lebih baik. Hal tersebut menunjukkan perlu dibangun flooring kerja bukan hanya supportify saja tetapi juga as a performative culture agar pengaruh social support on performance meningkatkan baik langsung atau tidak langsung dengan meningkatnya innovation work behavior.

Sosial support bukan hanya untuk meningkatkan kinerja secara langsung tapi juga karena efisien inovatif behaviour work.[32] menurutnya dukungan dari rekan kerja dan atasan meningkatkan ketahanan psikologis yang melahirkan

keaktivitas, namun menegaskan bahwa dukungan dari rekan kerja dan atasan meningkatkan daya tahan psikologis yang melahirkan kreativitas. [41] menunjukkan Dukungan Supervisor mengurangi stres peran dan memacu ide baru. Zeijen dkk. [34] poin point keistimewaan interaksi sosial sehari-hari untuk menjaga, Zhang dkk. menunjukkan bahwa dukungan holistik mengurangi dampak negatif beban kerja untuk inovasi berkembang. Utomo dkk. [26] juga memastikan bahwa IWB adalah bridge between support organization and performance.

7. Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Operator Melalui Innovation Work Behavior

Berdasarkan hipotesis ketujuh, Pengaruh tidak langsung dari variabel work engagement (X2) terhadap Kinerja Operator (Y) melalui variabel Innovation work behavior (Z) sebesar 0,133 lebih kecil dari pengaruh langsung variabel work engagement (X2) terhadap variabel Kinerja Operator (Y) yaitu sebesar 0,249. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa social support (X1) dan work engagement (X2) mempengaruhi Kinerja Operator (Y) melalui Innovation work behavior (Z) dengan nilai lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya.

Hasil ini menunjukkan bahwa despite the indirect work engagement to the performance through innovation work behavior small compared to the direct contribution, but the role as mediator innovation still contribute significantly. Keterlibatan kerja tinggi, yaitu energi dan ketabahan (vigor), antusiasme dan kebanggaan (dedication), fokus total (absorption) di tempat kerja menghasilkan operator yang akan selalu memanfaatkan potensi yang ada, mengembangkan ide kreatif-nya, memperjuangkannya dan menjadikan pilihan nyata. Inovatif ini sebagai upaya memperkuat engagement to performance, meski secara statistik engagement to performance masih lebih tinggi.

Dalam artian lain Work Engagement yang Optimal bukan hanya menghasilkan energi tinggi dan konsistensi tinggi bagi Operator untuk bekerja, tapi juga menggantikan inovasi sesuai dengan kebutuhan tugas pekerjaan Operator. Dari pengalaman baru akan meningkatkan efektifitas, efisiensi dan kualitas hasil kerja salah satunya adalah penilaian kinerja. Jadi perlu juga organisasi mempertahankan involvement kerja dan membangun lingkungan kerja yang mendukung behavior kerja inovatif di mana manfaat positif untuk work engagement terhadap kinerja dapat dimaksimalkan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Partisipasi kerja mempengaruhi produktif bukan saja di tengah-tengah tetapi melalui perilaku kerja pembangunan sebagai penghubung. Yao dkk. menyatakan bahwa tingkat partisipatif yang tinggi dapat meningkatkan motivasi pada laju mencari inovatif solusi, Zhang dkk. menemukan fungsional keamanan dalam pengelolaan beban kerja serta memacu kreativitas. Buckle and Galpin [30] menunjukkan bahwa pekerjaan dalam investasi keterlibatan pengaruh organisasi pada produktivitas dan inovasi dan di sisi lain, memperkuat tinggi keterlibatan mana yang mendukung kreativitas hijau dan Keberlanjutan Organisasi. [28] dan [27] menunjukkan bahwa tingkat partisipasi menuju inovasi berkelanjutan ini yang memberikan kinerja hasil terbaik.

Simpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa social support dan work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovation work behavior maupun performance operator Sistem Deteksi Dini Kewaspadaan Daerah di Kabupaten Banyuwangi. Social support dapat memacu kinerja operator secara langsung maupun tidak langsung dengan meningkatkan perilaku kerja kreatif inovatif, lebih dominan adalah efek langsung. Maka work engagement sebaiknya bukan hanya memberikan efek langsung pada produktivitas akan tetapi juga memiliki peran yang lebih kuat jika di mediasi dengan innovation work behavior. Dari keseluruhan hasil di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa operator yang memiliki support sosial yang tinggi dan bekerja dengan ikatan tinggi akan cenderung lebih berperilaku dengan perilaku kerja inovatif yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas. Dengan informasi ini peran gabungan tiga variabel ini sangat penting dalam meningkatkan efisiensi Kerja Operator di Area Kewaspadaan Daerah.

Dari hasil kesimpulan di atas, 3 aspek utama saran dapat disampaikan. Ungkap teoriya, terdiri dari 2 hal yaitu, support social support melalui clear instruction, appreciation, dan supportive work environment, serta peningkatan work engagement melalui training, development diri, dan task challenging but realistic. Kedua, bagi para peneliti, penelitian lanjutan perlu menambahkan variabel ini dengan variabel eksternal yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dan memperluas luasnya dengan studi komparatif atau studi longitudinal untuk mendapatkan generalisasi yang lebih luas. Ketiga, dari perspektif kebijakan, pemerintah daerah perlu menyusun regulasi yang mendukung lingkungan kerja yang inovatif serta partisipatif serta program pengembangan kapasitas berkelanjutan berupa pelatihan inovasi, pengelolaan stres, dan penguatan kolaborasi tim, sehingga work engagement and innovation work behavior tetap terjaga menghadapi perubahan dinamika kerja.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih penghargaan berupa penulisnya dari Pemerintah Kabupaten Banyuwangi, justru dan oknum-oknum yang terlibat selama pelaksanaan penelitian aplikasi SIDIWASDA, atas izin dan dukungannya selama pelaksanaan penelitian. Btw penghargaan juga untuk semua operator yang rela menjadi responden & berbagi pengalaman yang berharga. Tidak ketinggalan juga penulis mencurahkan rasa hormat dan ungkapan terima kasih khusus kepada dosen pembimbing dan rekan sejawat yang membimbing, memberikan masukan, memberikan dorongan hingga konsepsi karya tulis ilmiah ini. Diperlukan inovatif conditional research ini menghasilkan pengembangan manajemen pelayanan publik inovatif digital.

References

1. B. Yulianto, T. Kagoya, and A. Sholihin, "Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya," *Innovative: Journal of Social Science Research*, vol. 3, no. 5, pp. 2888-2901, Oct. 2023.
2. P. A. Insani, "Digitalisasi Sistem Administrasi Pemerintah: Menuju Smart Governance," *Jurnal Administrasi Publik*, vol. 12, no. 1, pp. 15-27, Mar. 2020, doi: 10.23887/jap.v12i1.234.
3. E. S. A. I. Isa and M. Muafi, "Human Capital, Organizational Learning and Their Effects on Innovation Behavior and Performance of Banking Employees," *International Journal of Finance and Banking Studies*, vol. 11, no. 1, pp. 1-18, Jan. 2022, doi: 10.20525/ijfbs.v11i1.1533.
4. F. Contreras, E. Baykal, and G. Abid, "E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go," *Frontiers in Psychology*, vol. 11, p. 590271, Dec. 2020, doi: 10.3389/fpsyg.2020.590271.
5. M. Marlina and N. F. Suyuthi, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara," *Journal of Management and Social Sciences*, vol. 3, no. 1, pp. 307-326, Feb. 2024, doi: 10.55606/jimas.v3i1.1058.
6. H. Wibowo and D. H. Susanto, "Peran Delegasi Antar Generasi Perusahaan dalam Guild Family Business di Universitas Ciputra," *Performa*, vol. 3, no. 4, pp. 532-541, Feb. 2018, doi: 10.37715/jp.v3i4.766.
7. M. D. Pasaribu, P. Lumbanraja, and E. S. Rini, "Analisis Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli dengan Kejenuhan Perawat sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, vol. 10, no. 3, pp. 606-618, Dec. 2021, doi: 10.22437/jmk.v10i03.13988.
8. D. Novitasari et al., "The Influence of Social Support Factors on Performance: A Case Study of Elementary School Teachers," *International Journal of Social and Management Studies*, vol. 2, no. 1, pp. 41-52, Jan. 2021, doi: 10.5555/ijosmas.v2i1.6.
9. H. Nienaber and N. Martins, "Exploratory Study: Determine Which Dimensions Enhance the Levels of Employee Engagement to Improve Organisational Effectiveness," *The TQM Journal*, vol. 32, no. 3, pp. 475-495, May 2020, doi: 10.1108/tqm-05-2019-0151.
10. N. D. Kustya and R. Nugraheni, "Analisis Pengaruh Work Engagement dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)," *Diponegoro Journal of Management*, vol. 9, no. 2, pp. 1-13, Mar. 2020.
11. S. M. Setyawati and D. Nugrohoseno, "Praktik SDM, Job Crafting dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, vol. 7, no. 3, pp. 619-628, Jul. 2019.
12. R. Yadav, A. Khanna, P. Panday, and S. Dasmohapatra, "An Analytical Study of Quality of Work Life and Organisational Commitment and Their Relation with Revenue per Employee of Major IT Companies in India," *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, vol. 7, no. 2, pp. 284-301, 2019, doi: 10.4236/jhrss.2019.72018.
13. A. Nisa, S. Janitra, N. Emilisa, and G. J. Aldebaran, "Pengaruh Spiritual Leadership dan Employee Resilience terhadap Employee Performance Dimediasi Work Engagement di Bank BUMN Jakarta Timur," *Jurnal Syntax Admission*, vol. 5, no. 7, pp. 2486-2499, Jul. 2024, doi: 10.46799/jsa.v5i7.1268.
14. C. S. Z. Haedar, G. M. Sendow, and R. Kawet, "Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 9, no. 3, pp. 7-15, Sep. 2021, doi: 10.35794/emba.v9i3.34527.
15. A. Bairizki, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)*, Jilid 1. Surabaya: Pustaka Aksara, 2020.
16. T. H. Handoko, *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 2019.
17. G. Dessler, *Fundamentals of Human Resource Management*. New Jersey: Pearson, 2021.
18. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Revised ed. Bandung: Alfabeta, 2019.
19. S. Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Revised ed. Jakarta: Rineka Cipta, 2019.
20. I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
21. F. W. Fauchil, D. D. Didit, and N. R. S. Nikmah, "The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement," *Journal of Islamic Economics Perspectives*, vol. 1, no. 2, pp. 20-32, May 2020, doi: 10.35719/jiep.v1i2.24.
22. A. M. Saks, "Caring Human Resources Management and Employee Engagement," *Human Resource Management Review*, vol. 32, no. 3, p. 100835, Sep. 2022, doi: 10.1016/j.hrmr.2021.100835.
23. A. Decuyper and W. Schaufeli, "Leadership and Work Engagement: Exploring Explanatory Mechanisms," *German Journal of Human Resource Management*, vol. 34, no. 1, pp. 69-95, Feb. 2020, doi: 10.1177/2397002219892197.
24. S. F. Rasool, M. Wang, M. Tang, and A. Saeed, "How Toxic Workplace Environment Affects Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 18, no. 5, pp. 1-17, Feb. 2021, doi: 10.3390/ijerph18052294.
25. H. J. N. Utomo et al., "Investigating the Role of Innovative Work Behavior, Organizational Trust, and Perceived Organizational Support: An Empirical Study on SMEs Performance," *Journal of Law and Sustainable Development*, vol. 11, no. 2, p. e417, Jun. 2023, doi: 10.55908/sdgs.v11i2.417.
26. V. G. Rahmadani, W. B. Schaufeli, and J. Stouten, "Engaging Leadership and Its Implication for Work Engagement and Job Outcomes at the Individual and Team Level: A Multi-Level Longitudinal Study," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 17, no. 3, pp. 1-21, Jan. 2020, doi: 10.3390/ijerph17030776.
27. F. Montani, C. Vandenberghe, A. Khedhaouria, and F. Courcy, "Examining the Inverted U-Shaped Relationship Between Workload and Innovative Work Behavior: The Role of Work Engagement and Mindfulness," *Human Relations*, vol. 73, no. 1, pp. 59-93, Jan. 2020, doi: 10.1177/0018726718819055.
28. M. Aboramadan, "The Effect of Green HRM on Employee Green Behaviors in Higher Education: The Mediating Mechanism of Green Work Engagement," *International Journal of Organizational Analysis*, vol. 30, no. 1, pp. 7-23, Jan. 2022, doi: 10.1108/ijoa-05-2020-2190.

29. B. Afsar, B. M. Al-Ghazali, S. Cheema, and F. Javed, "Cultural Intelligence and Innovative Work Behavior: The Role of Work Engagement and Interpersonal Trust," *European Journal of Innovation Management*, vol. 24, no. 4, pp. 1082–1109, Jul. 2021, doi: 10.1108/ejim-01-2020-0008.
30. T. A. Bhutto, R. Farooq, S. Talwar, U. Awan, and A. Dhir, "Green Inclusive Leadership and Green Creativity in the Tourism and Hospitality Sector: Serial Mediation of Green Psychological Climate and Work Engagement," *Journal of Sustainable Tourism*, vol. 29, no. 10, pp. 1716–1737, Mar. 2021, doi: 10.1080/09669582.2020.1867864.
31. H. S. AlEssa and C. M. Durugbo, "Systematic Review of Innovative Work Behavior Concepts and Contributions," *Management Review Quarterly*, vol. 72, no. 4, pp. 1171–1208, Dec. 2022, doi: 10.1007/s11301-021-00224-x.
32. P. M. Jolly, D. T. Kong, and K. Y. Kim, "Social Support at Work: An Integrative Review," *Journal of Organizational Behavior*, vol. 42, no. 2, pp. 229–251, Feb. 2021, doi: 10.1002/job.2485.
33. Kusumowardani, Tirwan, I. Arief, B. A. Tarigan, and J. Ariawan, "The Influence of Social Support, Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior on Work Commitment of Medical Workers," *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 9, no. 6, pp. 2397–2401, Dec. 2023, doi: 10.35870/jemsi.v9i6.1638.
34. M. E. L. Zeijen, P. Petrou, and A. B. Bakker, "The Daily Exchange of Social Support Between Coworkers: Implications for Momentary Work Engagement," *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 25, no. 6, pp. 439–449, 2020, doi: 10.1037/ocp0000262.
35. J. Yao, X. Qiu, L. Yang, X. Han, and Y. Li, "The Relationship Between Work Engagement and Job Performance: Psychological Capital as a Moderating Factor," *Frontiers in Psychology*, vol. 13, p. 729131, Feb. 2022, doi: 10.3389/fpsyg.2022.729131.
36. M. Zhang et al., "Influence of Perceived Stress and Workload on Work Engagement in Front-Line Nurses During the COVID-19 Pandemic," *Journal of Clinical Nursing*, vol. 30, no. 11–12, pp. 1584–1595, Jun. 2021, doi: 10.1111/jocn.15707.
37. A. Stefanone, N. Abdelhamid, A. Abdelwahed, and M. A. Al Doghan, "Developing Employee Productivity and Performance Through Work Engagement and Organizational Factors in an Educational Society," *Societies*, vol. 13, no. 3, p. 65, Mar. 2023, doi: 10.3390/soc13030065.
38. N. N. Annisa, D. P. Wardhani, and F. Amallia, "Quality Work of Life, Job Satisfaction dan Social Support terhadap Employee Engagement Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta," *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 41–52, Jun. 2022, doi: 10.23917/benefit.v7i1.16230.
39. H. J. N. Utomo, I. Irwantoro, and S. Wasesa, "Investigating the Role of Innovative Work Behavior, Organizational Trust, and Perceived Organizational Support: An Empirical Study on SMEs Performance," *Journal of Law and Sustainable Development*, vol. 11, pp. 1–9, 2023, doi: 10.55908/sdgs.v11i2.417.
40. H. S. AlEssa and C. M. Durugbo, "Systematic Review of Innovative Work Behavior Concepts and Contributions," *Management Review Quarterly*, 2022, doi: 10.1007/s11301-021-00224-x.
41. X. Sun, H. Yin, C. Liu, and F. Zhao, "Psychological Capital and Perceived Supervisor Social Support as Mediating Roles Between Role Stress and Work Engagement Among Chinese Clinical Nursing Teachers: A Cross-Sectional Study," *BMJ Open*, vol. 13, no. 8, Aug. 2023, doi: 10.1136/bmjopen-2023-073303.