
SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT DAN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR TERHADAP JOB PERFORMANCE

Aldaova Flanopsky Erton¹, Ririn Handayani², Adolf Bastian³

Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru

e-mail: ¹ aldaovaerton@gmail.com, ² ririn@unilak.ac.id, ³ adolf@unilak.ac.id

Abstract: This study was conducted among employees of the Representative Office of the Audit Board of the Republic of Indonesia (BPK RI) in Riau Province with the aim of examining the effect of a Supportive Work Environment on Job Performance through the mediating role of Innovative Work Behavior. The sampling technique employed in this study was simple random sampling. Based on the Krejcie and Morgan (1970) formula, a total of 118 respondents were selected as the research sample. Data were analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) approach based on Partial Least Squares (PLS). The results indicate that a Supportive Work Environment has a positive and significant effect on employees' Job Performance. In addition, a Supportive Work Environment positively and significantly influences employees' Innovative Work Behavior. Furthermore, Innovative Work Behavior has a positive and significant effect on Job Performance. The mediation analysis reveals that Innovative Work Behavior partially mediates the relationship between a Supportive Work Environment and Job Performance. These findings suggest that improvements in employee performance are influenced not only directly by the presence of a Supportive Work Environment but also indirectly through the enhancement of employees' Innovative Work Behavior in carrying out their duties and responsibilities.

Keywords: Supportive Work Environment, Innovative Work Behavior, Job Performance.

Abstrak: Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Riau dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *supportive work environment* dan *innovative work behavior* terhadap *job performance*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Berdasarkan formula Krejcie dan Morgan (1970), jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 118 responden. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *supportive work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* ($\beta = 0,452$; $p = 0,001$) serta terhadap *innovative work behavior* ($\beta = 0,837$; $p < 0,001$). Selanjutnya, *innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* ($\beta = 0,490$; $p < 0,001$). Selain itu, *innovative work behavior* terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara *supportive work environment* dan *job performance* ($\beta = 0,410$; $p = 0,001$). Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan *job performance* pegawai tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh terciptanya *supportive work environment*, tetapi juga melalui peningkatan *innovative work behavior* yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kata Kunci: Supportive Work Environment, Innovative Work Behavior, Job Performance.

PENDAHULUAN

Pergeseran atmosfer kerja di era pembaruan digital dan birokrasi kontemporer memaksa instansi sektor publik untuk responsif terhadap akselerasi teknologi, fluktuasi sosial, serta desakan akuntabilitas dari masyarakat. Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) selaku lembaga tinggi negara dengan kewenangan konstitusional dalam mengaudit manajemen serta akuntansi keuangan negara, kini berhadapan dengan ekspektasi publik yang kian masif guna menjamin keterbukaan, ketepatan, dan efisiensi alokasi dana negara. Menanggapi dinamika ini, personel BPK RI tidak lagi sekadar dituntut menyelesaikan tugas secara normatif-prosedural, melainkan harus merefleksikan performa kerja yang penuh terobosan, fleksibel, serta fokus pada penyelesaian hambatan (problem-solving oriented). Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja di BPK RI masih diwarnai oleh tekanan psikologis, beban kerja tinggi, serta ketidakpastian karier akibat tuntutan audit yang kompleks dan sorotan publik yang intens terhadap hasil pemeriksaan. Kondisi ini sering kali menimbulkan stres kerja, kelelahan emosional, dan penurunan motivasi pegawai, yang berpotensi menghambat munculnya perilaku kerja inovatif. Fenomena ini sejalan dengan temuan Ali et al. (2022) bahwa tekanan psikologis dan kondisi kerja yang menantang dapat menurunkan produktivitas dan kesejahteraan psikologis pegawai.

Inovasi kerja pada institusi audit sektor publik lebih ditekankan pada penemuan metodologi pemeriksaan yang memenuhi asas efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas. Oleh sebab itu, pemahaman mengenai peran lingkungan kerja fisik dan psikologis dalam menggerakkan tindakan inovatif pegawai menjadi agenda yang penting. Berlandaskan teori pertukaran sosial

(*Social Exchange Theory*), karyawan bersedia memberikan performa terbaik seperti loyalitas dan inovasi jika organisasi menjamin adanya aspek keadilan serta penghargaan (Bhatti et al., 2022; Tran et al., 2021). Bagi lingkungan BPK RI,

stimulus tersebut dapat disalurkan melalui sarana kerja yang memadai, pemanfaatan sistem informasi audit yang praktis, diklat kompetensi, hingga gaya kepemimpinan inklusif. Dukungan institusional yang kuat ini terbukti melahirkan kedekatan emosional dan mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi (Yang et al., 2020; Deadrick & Gardner, 2008).

Penelitian terdahulu telah banyak menyoroti pentingnya *innovative work behavior* (Janssen, 2000; Scott & Bruce, 1994) sebagai pendorong keunggulan organisasi, terutama di sektor swasta dan industri jasa (Eldor, 2017; Ottenbacher & Gnoth, 2005).

Studi-studi tersebut menunjukkan bahwa inovasi kerja berkontribusi signifikan terhadap kepuasan pelanggan dan daya saing organisasi. Namun, temuan tersebut belum sepenuhnya dapat digeneralisasi ke sektor publik, khususnya lembaga pemeriksa keuangan seperti BPK RI, yang memiliki karakteristik birokrasi yang ketat, regulasi yang kompleks, dan orientasi pada kepatuhan serta akuntabilitas. Lebih lanjut, beberapa studi terdahulu berfokus pada konteks industri seperti perhotelan (Gajić et al., 2023), pendidikan tinggi (Vuong et al., 2022), dan manufaktur (Dul et al., 2011), sementara penelitian di lembaga pemeriksa negara masih sangat terbatas. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya menguji pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, tanpa mempertimbangkan peran perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan tersebut. Padahal, dalam konteks organisasi publik yang berorientasi pada kepatuhan, inovasi sering kali muncul bukan secara spontan, melainkan dipicu oleh

lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan psikologis yang kuat.

Sebagai contoh, penelitian Dul et al. (2011) menekankan peran lingkungan fisik terhadap inovasi, sementara Singh dan Sarkar (2012) menyoroti pentingnya pemberdayaan psikologis. Akan tetapi, belum banyak studi yang mengintegrasikan kedua aspek tersebut—yakni dukungan fisik dan psikologis lingkungan kerja—dalam satu model konseptual yang komprehensif untuk menjelaskan perilaku inovatif dan kinerja pegawai, terutama pada lembaga audit publik seperti BPK RI.

Dengan demikian, terdapat tiga gap utama yang melatar belakangi penelitian ini: (1). Konseptual gap: Penelitian sebelumnya lebih banyak menyoroti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja secara langsung, tanpa menguji peran mediasi perilaku kerja inovatif yang menjadi jembatan antara keduanya, khususnya dalam konteks sektor publik; (2). Kontekstual gap: Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor swasta dan industri jasa (misalnya hotel, perbankan, atau pendidikan tinggi), sementara penelitian mengenai inovasi kerja di lembaga pemeriksa keuangan seperti BPK RI masih sangat terbatas. (3). Empirical gap: Belum ada penelitian empiris yang menguji secara simultan pengaruh lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif dan implikasinya terhadap kinerja pegawai BPK RI, padahal konteks kerja lembaga ini memiliki kompleksitas yang tinggi dan tekanan publik yang unik.

Guna mengantisipasi research gap tersebut, penelitian ini hadir untuk melengkapi literatur yang ada dengan menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja fisik dan psikologis yang suportif dalam menggerakkan perilaku inovatif serta dampaknya terhadap kinerja pegawai BPK RI. Kajian ini diharapkan memberi sumbangsih konseptual bagi pengembangan ilmu manajemen SDM

sektor publik. Secara praktis, studi ini dapat memberikan masukan konkret bagi BPK RI dalam merumuskan kebijakan yang mendukung penguatan budaya inovasi, kesejahteraan psikologis karyawan, serta keberlanjutan performa organisasi.

METODE

Jenis Penelitian

Metodologi penelitian ini dioperasikan melalui desain kuantitatif dengan mengombinasikan tipe penelitian deskriptif serta verifikatif sebagai kerangka analisisnya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penentuan lokasi dalam suatu penelitian ilmiah merupakan langkah strategis yang bertujuan untuk membatasi ruang lingkup kajian agar pengumpulan data empiris dapat berjalan secara fokus dan terarah. Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau, yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman Nomor 157, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Pembatasan waktu yang terukur ini juga berfungsi untuk meminimalkan risiko terjadinya bias bias situasional atau perubahan kebijakan internal organisasi yang dapat memengaruhi objektivitas jawaban responden selama proses pengumpulan data berlangsung.

Populasi Penelitian

Populasi merupakan seluruh objek yang akan diteliti dalam sebuah penelitian. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi penelitian ini adalah Pegawai BPK RI Perwakilan Riau yang berjumlah 171 orang.

Sampel Penelitian

Karena anggota populasi tidak

memiliki strata dan relatif homogen, metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode simple random sampling. Metode simple random sampling adalah teknik penentuan bila semua anggota populasi masuk dalam pertimbangan dan setiap anggota memiliki hak yang sama untuk dipilih sebagai subjek (Handayani, 2020: 81), dalam hal ini berjumlah 118 responden.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ilmiah yang akurat memerlukan klasifikasi yang jelas mengenai jenis dan sumber data yang digunakan agar proses pengumpulan informasi di lapangan memiliki legalitas metodologis yang kuat.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian lapangan (*field research*), sedangkan penelitian lapangan dilakukan dengan mengajukan kuesioner secara terstruktur.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian (Suharsimi Arikunto, 2013:3).

Analisis Verifikasi

Analisis verifikasi di dalam studi ini didesain secara spesifik untuk menguji secara empiris peranan perilaku kerja inovatif dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja yang mendukung terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lingkungan kerja yang mendukung berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai BPK RI

Hasil pengujian model struktural memberikan bukti empiris bahwa hipotesis pertama terbukti kebenarannya. Pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja suportif (*supportive work environment*) terhadap kinerja pegawai (*job performance*) pada BPK RI Perwakilan Provinsi Riau dinyatakan diterima. Kesimpulan ini bersandarkan pada perolehan koefisien parameter sampel asli sebesar 0,452. Selain itu, kekuatan pengaruh tersebut didukung oleh nilai t-statistik sebesar 3,426 yang konsisten berada di atas nilai ambang kritis 1,96, serta diperkuat oleh perolehan nilai p sebesar 0,001 yang berada di bawah standar signifikansi 0,05. Penemuan ini memberikan penegasan empiris bahwa tinggi rendahnya kualitas kinerja kedinasan para aparatur sipil negara di lingkungan instansi tersebut sangat ditentukan oleh seberapa optimal dukungan lingkungan kerja yang disediakan oleh organisasi, baik dari dimensi kompensasi finansial maupun dukungan interpersonal.

Apabila dikaji secara mendalam berdasarkan distribusi jawaban responden dan operasionalisasi indikatornya, keterkaitan antara kedua variabel ini terlihat sangat logis dan aplikatif. Pada variabel lingkungan kerja yang suportif, pemenuhan hak finansial pegawai yang dikelola secara profesional menjadi fondasi utama. Penerimaan gaji yang sebanding dengan beban kerja, pemberian tunjangan kesejahteraan yang memadai, serta sistem pembayaran yang efisien dan tepat waktu terbukti berhasil membangun rasa aman serta kepuasan materiil pada diri pegawai. Ketika kebutuhan dasar ini terpenuhi dengan baik, para pegawai memiliki ketenangan pikiran dan motivasi intrinsik yang tinggi untuk mengembalikan kontribusi tersebut kepada instansi melalui kualitas kerja yang unggul.

Ketenangan psikologis akibat kompensasi yang stabil ini secara langsung mentransformasikan perilaku kerja pegawai ke arah yang lebih

produktif, yang tecermin pada indikator variabel kinerja. Pegawai yang merasa dihargai secara materiil terbukti memiliki kemampuan yang lebih baik

dalam merencanakan pekerjaan, menetapkan skala prioritas audit secara bijaksana, dan melaksanakan setiap penugasan lapangan dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Selain itu, kepuasan terhadap kompensasi ini menumbuhkan komitmen kerja yang kuat, di mana pegawai selalu mengingat target hasil kerja yang harus dicapai serta menunjukkan inisiatif mandiri untuk segera memulai tugas kedinasan baru begitu tanggung jawab sebelumnya berhasil dituntaskan.

Selain aspek finansial, dimensi hubungan interpersonal yang suportif di dalam organisasi juga memegang peranan yang sangat krusial dalam mendorong performa aparatur. Adanya kesediaan dari pihak atasan untuk memberikan nasihat pribadi saat pegawai menemui hambatan, serta kuatnya budaya kerja sama tim di mana rekan kerja proaktif membantu mencari solusi atas masalah kedinasan, menciptakan ekosistem kerja yang minim tekanan negatif. Iklim kerja yang humanis ini, ditambah dengan adanya dorongan organisasi bagi pegawai untuk menyampaikan ide baru serta kepedulian institusi terhadap kemajuan karier masa depan, memberikan suntikan modal psikologis yang masif bagi pegawai. Pegawai tidak lagi merasa takut salah dalam menjalankan tugas audit yang rumit, melainkan merasa tertantang untuk mengambil tanggung jawab baru yang lebih kompleks. Dukungan moral dari supervisor dan rekan sejawat ini secara empiris terbukti memicu hasrat pegawai untuk selalu menjaga pengetahuan dan keterampilan kerja mereka agar tetap mutakhir dan terkini, demi menjaga nama baik institusi.

Lingkungan kerja yang mendukung berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pegawai BPK RI

Lingkungan kerja yang mendukung berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau dinyatakan diterima secara mutlak. Jalur hubungan langsung ini mencatatkan koefisien sampel asli yang sangat kuat yaitu sebesar 0,837, serta diperkuat oleh nilai statistik t yang sangat masif sebesar 17,608 yang berada jauh di atas ambang batas 1,96, dan nilai p yang sempurna sebesar 0,000. Tingginya koefisien jalur ini memberikan penegasan empiris yang sangat krusial bahwa lingkungan kerja yang suportif merupakan faktor determinan paling dominan dalam mengintervensi, merangsang, dan mengeksplorasi munculnya perilaku inovatif di kalangan aparatur sipil negara pada instansi tersebut.

Keterkaitan yang sangat kuat antara kedua variabel ini dapat ditelaah secara mendalam melalui keselarasan indikator operasionalnya di lapangan. Perilaku kerja inovatif bukanlah sebuah tindakan yang dapat muncul secara spontan dalam situasi yang penuh tekanan, melainkan memerlukan prasyarat berupa rasa aman dan keadilan organisasi. Dari dimensi finansial, pemenuhan gaji yang adil dan tunjangan kesejahteraan yang memadai serta dibayarkan secara tepat waktu memberikan ketenangan psikologis yang mendasar bagi pegawai. Pegawai yang tidak lagi terbebani oleh kecemasan materiil akan memiliki ruang kognitif yang lebih luas untuk berpikir kreatif. Efek positif ini langsung merangsang indikator perilaku inovatif pegawai, seperti kemauan untuk melahirkan ide-ide baru guna memecahkan masalah audit yang sulit serta inisiatif untuk aktif mencari metode, teknik, atau instrumen pemeriksaan baru yang lebih efisien di lapangan.

Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPK RI

Analisis terhadap model struktural

mengonfirmasi kebenaran hipotesis ketiga, yang menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan dari perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Riau. Secara statistik, jalur pengaruh ini diwakili oleh angka sampel asli sebesar 0,490 dengan perolehan nilai t-hitung sebesar 3,772 (lebih besar dari 1,96). Keandalan estimasi tersebut juga divalidasi oleh capaian p-value sebesar 0,000 yang nilainya jauh lebih kecil daripada ambang batas kelayakan 0,05. Hasil riset ini merefleksikan sebuah fenomena penting: optimalisasi kinerja individu para aparatur sipil negara pada lembaga pemeriksaan tersebut berbanding lurus dengan seberapa responsif dan proaktif mereka dalam mengonsep, menyebarluaskan, serta mengeksekusi berbagai terobosan solutif dalam rutinitas kerja.

Keterkaitan kausalitas antara kedua variabel ini dapat dianalisis secara komprehensif melalui manifestasi indikator-indikator operasionalnya. Pegawai yang memiliki perilaku kerja inovatif yang tinggi ditandai dengan kemampuan memunculkan gagasan segar guna memecahkan masalah audit yang sulit serta keaktifan dalam mencari metode, teknik, atau instrumen kerja baru. Kapasitas ini secara langsung berdampak pada indikator kinerja pegawai, di mana kepemilikan solusi yang asli dan bervariasi membuat pegawai mampu merencanakan pekerjaan mereka secara lebih taktis sehingga tugas-tugas pemeriksaan laporan keuangan dapat diselesaikan secara tepat waktu. Kemampuan berinovasi ini meruntuhkan pola kerja monoton dan menggantinya dengan prosedur kerja yang lebih lincah, sehingga pegawai mampu melaksanakan pekerjaan kedinasan secara jauh lebih efisien serta selalu berorientasi pada target hasil kerja yang perlu dicapai.

Perilaku kerja inovatif memediasi pengaruh lingkungan kerja yang mendukung terhadap kinerja pegawai BPK RI

Berdasarkan evaluasi efek tidak langsung, hipotesis keempat yang menempatkan perilaku kerja inovatif sebagai mediator antara lingkungan kerja suportif dan kinerja pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Riau resmi diterima. Keandalan jalur mediasi ini ditunjukkan oleh perolehan nilai sampel asli sebesar 0,410, nilai t-statistik sebesar 3,461 (di atas 1,96), serta nilai p sebesar 0,001 (di bawah 0,05). Temuan empiris tersebut mempertegas pemahaman teoretis baru bahwa optimalisasi produktivitas kerja pegawai tidak hanya digerakkan oleh faktor lingkungan secara langsung, tetapi juga berproses secara simultan melalui stimulasi perilaku inovasi yang bertindak selaku jembatan penghubung antarvariabel.

Kesimpulan ilmiah dari model mediasi ini menegaskan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan sebuah mata rantai psikologis yang sangat krusial di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau. Upaya instansi dalam menyediakan lingkungan kerja yang suportif tidak akan mencapai efektivitas tertinggi dalam mendorong kinerja apabila tidak mampu menstimulasi perilaku inovatif para pegawainya terlebih dahulu. Kombinasi yang harmonis antara organisasi yang penuh perhatian dengan aparatur yang inovatif dan solutif terbukti menjadi formula strategis yang paling andal dalam mewujudkan performa kerja pengawasan keuangan negara yang kredibel, akuntabel, dan berkinerja tinggi.\

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja yang suportif terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau, maka dapat ditarik beberapa

kesimpulan ilmiah sebagai jawaban atas rumusan masalah penelitian.

1. Lingkungan kerja yang suportif terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengonfirmasi bahwa pemenuhan hak finansial pegawai seperti gaji yang adil, tunjangan yang memadai, dan ketepatan waktu pembayaran, yang diimbangi dengan dukungan interpersonal berupa bimbingan atasan serta kerja sama tim yang solid, menjadi fondasi utama yang mendorong aparatur untuk bekerja secara lebih efisien, tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap target organisasi.
2. Lingkungan kerja yang suportif memiliki pengaruh positif dan signifikan yang sangat dominan langsung terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Temuan ini membuktikan secara empiris bahwa iklim kerja yang aman, penuh apresiasi, dan didukung oleh kepedulian pimpinan terhadap kemajuan karier merupakan stimulan psikologis paling kuat yang merangsang keberanian pegawai untuk keluar dari zona nyaman. Rasa aman ini memicu motivasi intrinsik pegawai untuk aktif melahirkan ide-ide segar, mencari instrumen kerja yang lebih mutakhir, serta memobilisasi dukungan guna memecahkan berbagai kendala pemeriksaan laporan keuangan yang rumit di lapangan.
3. Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Fakta ini menjelaskan bahwa performa kerja aparatur tidak lagi sekadar ditentukan oleh kepatuhan kaku pada prosedur lama, melainkan oleh kelincahan mereka dalam berinovasi. Aparatur yang proaktif dalam menciptakan solusi asli, mentransformasikan gagasan menjadi aplikasi praktis,

serta konsisten mengevaluasi kegunaan ide baru terbukti mampu menyelesaikan tugas kedinasan secara lebih taktis. Aktivitas inovatif ini juga secara otomatis mendorong pegawai untuk selalu memperbarui pengetahuan dan keterampilan kerja mereka agar tetap mutakhir dan adaptif.

4. Perilaku kerja inovatif berperan secara valid sebagai variabel mediasi dalam menghubungkan pengaruh lingkungan kerja yang mendukung terhadap kinerja pegawai. Mata rantai kausalitas ini memberikan pemahaman teoretis yang penting bahwa intervensi lingkungan kerja yang suportif tidak akan mencapai efektivitas puncak dalam mendongkrak kinerja apabila tidak mampu menstimulasi perilaku inovatif para pegawainya terlebih dahulu. Kombinasi strategis antara instansi yang penuh perhatian dengan aparatur yang kreatif dan solutif merupakan formula terbaik yang mengkristal menjadi sebuah totalitas kinerja pengawasan keuangan daerah yang akuntabel, kredibel, dan berkinerja tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D., Macaspac, L. G. R., Valdez, E. B., & Julian, F. (2023). *The effect of innovative work environment on the innovative work behaviour*. International Journal of Research in Business & Social Science, 12(3), 140–158.
- Akhtar, F., Khan, H., & Suleman, A. (2018). *The impact of psychological capital, supervisor support and risk tolerance in managers on innovative work behaviour*. European Online Journal of Natural and Social Sciences, 7(3), 632–641.
- Alessa, H. S., & Durugbo, C. M. (2022). *Systematic review of innovative work behaviour concepts*

- and contributions. *Management Review Quarterly*, 72,1171–1208.
- Baruch, Y., & Holtom, B. C. (2008). *Survey response rate levels and trends in organizational research*. *Human Relations*, 61(8), 1139–1160.
- Bendassolli, P. F., & Tateo, L. (2018). *The meaning of work and cultural psychology: Ideas for new directions*. *Culture & Psychology*, 24(2), 135–159.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). *Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research*. *Human Performance*, 10(2), 99–109.
- Caniëls, M. C., & Veld, M. (2019). *Employee ambidexterity, high performance work systems and innovative work behaviour: How much balance do we need?* *The International Journal of Human Resource Management*, 30(4),565–585.
- Clark, S. C. (2000). *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Deadrick, D. L., & Gardner, D. G. (2008). *Maximal and typical measures of job performance: An analysis of performance variability over time*. *Human Resource Management Review*, 18(3), 133–145.
- Dul, J., Ceylan, C., & Jaspers, F. (2011). *Knowledge workers' creativity and the role of the physically work environment*. *Human Resource Management*, 50(6), 715–734.*
- Eldor, L. (2017). *Looking on the bright side: The positive role of organizational politics in the relationship between employee engagement and performance at work*. *Applied Psychology*, 66(2), 233–259.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error*. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Garg, S., & Dhar, R. (2017). *Employee service innovative behavior: The roles of leader-member exchange (LMX), work engagement, and job autonomy*. *International Journal of Manpower*, 38(2), 242–258.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2019). *Multivariate data analysis (8th ed.)*. Cengage Learning, EMEA.
- Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). *Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model*. *Journal of Business Research*, 67(8), 1609–1621.
- Jolly, P. M., Kong, D. T., & Kim, K. Y. (2021). *Social support at work: An integrative review*. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 229–251.
- Kang, J. H., Matusik, J. G., Kim, T. Y., & Phillips, J. M. (2016). *Interactive effects of multiple organizational climates on employee innovative behavior in entrepreneurial firms: A cross-level investigation*. *Journal of Business Venturing*, 31(6), 628–642.
- Kudyba, S., Fjermestad, J., & Davenport, T. (2020). *A research model for identifying factors that drive effective decision-making and the future of work*. *Journal of Intellectual Capital*, 21(6), 835–851.
- Lee, W. T., Hung, S. Y., & Chau, P. Y. (2011). *Influence of knowledge management infrastructure on innovative business processes and market- interrelationship performance: An empirical study of hospitals in Taiwan*. *Journal of Global Information Management*, 19(2), 67–89.
- Ma Prieto, I., & Pilar Perez-Santana, M. (2014). *Managing innovative work behavior: The role of human resource practices*. *Personnel Review*, 43(2),184–208.
- Mishra, P., Bhatnagar, J., Gupta, R., & Wadsworth, S. M. (2019). *How*

- work-family enrichment influence innovative work behavior: Role of psychological capital and supervisory support.* Journal of Management & Organization, 25(1), 58–80.
- National Statistical Office. (2020). *The 2020 Accommodation Survey*. National Statistical Office of Thailand. <http://www.nso.go.th>
- Odoardi, C., Montani, F., Boudrias, J. S., & Battistelli, A. (2015). *Linking managerial practices and leadership style to innovative work behavior: The role of group and psychological processes.* Leadership & Organization Development Journal, 36(5), 545–569.
- Ottensbacher, M., & Gnoth, J. (2005). *How to develop successful hospitality innovation.* Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 46(2), 205–222.
- Parnitvitidkun, P., Ponchaitiwat, K., Chancharat, N., & Thoumrungroje, A. (2024). *Understanding IT professional innovative work behavior in the workplace: A sequential mixed-methods design.* Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 10(1), 100231.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). *Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support.* Journal of Applied Psychology, 86(5), 825.*
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). *Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior.* Systematic Reviews in Pharmacy, 11(12), 839–849.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). *Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace.* Academy of Management Journal, 37(3), 580–607.
- Singh, M., & Sarkar, A. (2012). *The relationship between psychological empowerment and innovative behavior.* Journal of Personnel Psychology, 11(3), 127–137.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). *Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance.* Academy of Management Journal, 45(6), 1137–1148.
- Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). *Investigating the role of innovative work behavior, organizational trust, perceived organizational support: An empirical study on SMEs performance.* Journal of Law and Sustainable Development, 11(2), 1–19.
- Vuong, B. N., Tushar, H., & Hossain, S. F. A. (2022). *The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior: Does innovative climate matter?* Asia-Pacific Journal of Business Administration, 15(5), 832–854.
- Wang, Z., & Wang, N. (2012). *Knowledge sharing, innovation and firm performance.* Expert Systems with Applications, 39(10), 8899–8908.
- Winefield, H. R., Winefield, A. H., & Tiggemann, M. (1992). *Social support and psychological well-being in young adults: The Multi-Dimensional Support Scale.* Journal of Personality Assessment, 58(1), 198–210.
- Yang, H., van Rijn, M. B., & Sanders, K. (2020). *Perceived organizational support and knowledge sharing: Employees' self-construal matters.* The International Journal of Human Resource Management, 31(17), 2217–2237.