

**KECERDASAN BUDAYA DAN PERILAKU KERJA INOVATIF:
MEDIASI KETERLIBATAN KERJA PADA DINAS
PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN,
KOPERASI, USAHA KECIL DAN
MENENGAH PROVINSI RIAU**

Harry Pratama¹, Ririn Handayani², Nurliana Nasution³

Universitas Lancang Kuning, Riau

e-mail: ¹harrypratama96@yahoo.com ¹, ²ririnhandayani@unilak.ac.id ,

³nurliananasution@unilak.ac.id

Abstract: *This study examines the effect of cultural intelligence on innovative work behavior and the mediating role of work engagement among employees of the Office of Industry, Trade, Cooperatives, and Small and Medium Enterprises (DPKUKM) of Riau Province. A quantitative survey design was used. From a population of 120 employees, 92 respondents were selected using the Krejcie and Morgan table and systematic random sampling. Data were collected with a five-point Likert questionnaire and analysed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 3.0. All indicators met the loading, AVE, and reliability criteria, although discriminant validity between cultural intelligence and innovative work behavior was not fully established. Cultural intelligence had a positive and significant effect on innovative work behavior ($\beta = 0.709$; $p < 0.001$) and on work engagement ($\beta = 0.841$; $p < 0.001$). Work engagement had a positive and significant effect on innovative work behavior ($\beta = 0.219$; $p = 0.006$) and partially mediated the effect of cultural intelligence on innovative work behavior ($\beta = 0.185$; $p = 0.007$; $VAF = 20.7\%$). The model explained 70.8% of the variance in work engagement and 81.3% in innovative work behavior. Cultural intelligence acts as a personal resource that fosters innovative work behavior among public employees, both directly and through higher work engagement.*

Keyword: *cultural intelligence; innovative work behavior; work engagement; PLS-SEM; public sector.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kecerdasan budaya terhadap perilaku kerja inovatif serta peran keterlibatan kerja sebagai mediator pada pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (DPKUKM) Provinsi Riau. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Dari populasi 120 pegawai, sebanyak 92 responden ditentukan dengan tabel Krejcie dan Morgan melalui *systematic random sampling*. Data dikumpulkan dengan kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan SmartPLS 3.0. Seluruh indikator memenuhi kriteria *loading*, AVE, dan reliabilitas, meskipun validitas diskriminan antara kecerdasan budaya dan perilaku kerja inovatif belum terpenuhi sepenuhnya. Kecerdasan budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif ($\beta = 0,709$; $p < 0,001$) dan keterlibatan kerja ($\beta = 0,841$; $p < 0,001$). Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif ($\beta = 0,219$; $p = 0,006$) serta memediasi secara parsial pengaruh kecerdasan budaya terhadap perilaku kerja inovatif ($\beta = 0,185$; $p = 0,007$; $VAF = 20,7\%$). Model menjelaskan 70,8% variasi keterlibatan kerja dan 81,3% variasi perilaku kerja inovatif. Kecerdasan budaya berperan sebagai sumber daya pribadi yang mendorong perilaku kerja inovatif aparatur, baik secara langsung maupun melalui peningkatan keterlibatan kerja.

Kata kunci: kecerdasan budaya; perilaku kerja inovatif; keterlibatan kerja; PLS-SEM;

sektor publik.

PENDAHULUAN

Inovasi merupakan kunci bagi organisasi untuk bertahan dan unggul di tengah lingkungan yang terus berubah. Untuk meningkatkan inovasi, organisasi perlu mendorong pegawainya menampilkan perilaku kerja inovatif (Afsar et al., 2014), yaitu inisiasi, pengembangan, dan penerapan ide baru yang dapat memperbaiki produk, layanan, proses, dan metode kerja (Yuan & Woodman, 2010). Perilaku ini bersifat kompleks karena menghasilkan ide yang baru, realistis, dan layak tidaklah mudah, ditambah adanya ketidakpastian, risiko, dan resistensi dari anggota organisasi lain (De Jong & Den Hartog, 2010).

Tuntutan inovasi juga berlaku pada sektor publik. Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (DPKUKM) Provinsi Riau berperan strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah melalui pemberdayaan pelaku usaha, peningkatan kualitas tata niaga, dan penguatan daya saing produk lokal. Peran tersebut menuntut aparatur yang mampu menghasilkan dan menerapkan cara kerja serta program pembinaan yang baru. Di sisi lain, aparatur DPKUKM bekerja dalam masyarakat Riau yang multikultural dan berinteraksi dengan rekan kerja, pelaku usaha, koperasi, serta mitra dari beragam latar belakang suku dan daerah. Kurangnya kemampuan mengelola perbedaan budaya dapat memicu penyembunyian pengetahuan dan konflik (Bogilović et al., 2017) sehingga menghambat inovasi.

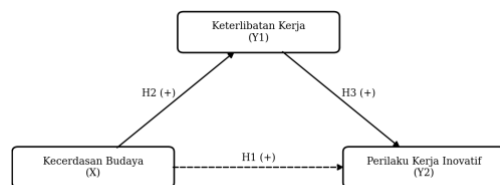
Salah satu kompetensi yang penting dalam konteks tersebut adalah kecerdasan budaya (*cultural intelligence*), yaitu kemampuan individu untuk berfungsi dan mengelola secara efektif dalam situasi budaya yang beragam (Ang et al., 2007). Kecerdasan budaya mencakup dimensi metakognitif, kognitif, motivasional, dan perilaku. Namun, hubungan kecerdasan

budaya dengan perilaku kerja inovatif belum tentu bersifat langsung, sehingga diperlukan mekanisme penjelas. Penelitian ini mengajukan keterlibatan kerja (*work engagement*), yaitu keadaan pikiran positif terkait pekerjaan yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) (Schaufeli et al., 2006), sebagai mekanisme tersebut.

Menurut teori *Conservation of Resources* (COR), individu menginvestasikan sumber daya pribadi untuk menghindari kehilangan dan memaksimalkan perolehan sumber daya (Hobfoll, 1989), sedangkan model *Job Demands-Resources* (JD-R) menyatakan bahwa sumber daya pribadi memicu keterlibatan kerja yang selanjutnya menghasilkan perilaku positif (Bakker & Demerouti, 2008). Afsar et al. (2020) membuktikan peran keterlibatan kerja sebagai mediator hubungan kecerdasan budaya dan perilaku kerja inovatif, tetapi pengujian model ini pada instansi pemerintah daerah di Indonesia masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kecerdasan budaya terhadap perilaku kerja inovatif, baik secara langsung maupun melalui keterlibatan kerja, pada pegawai DPKUKM Provinsi Riau.

Kecerdasan budaya membuat individu sadar akan perbedaan budaya yang memberinya pendekatan baru terhadap ide dan solusi, membangun hubungan berkualitas dengan rekan kerja, serta memudahkan promosi ide karena mampu menyesuaikan gagasan dengan nilai dan norma orang lain (Brislin et al., 2006; Ang et al., 2007). Bukti empiris menunjukkan bahwa kecerdasan budaya berkaitan dengan kreativitas dan inovasi (Elenkov & Manev, 2009; Crotty & Brett, 2012; Korzilius et al., 2017). Pegawai dengan kecerdasan budaya tinggi juga berhasil mengumpulkan lebih banyak sumber daya dari interaksi lintas budaya dan mengalami lebih sedikit kelelahan

(Tay et al., 2008), sehingga lebih terlibat dalam pekerjaannya. Selanjutnya, pegawai yang terlibat lebih bersedia berbagi pengetahuan dan mengusulkan ide baru (Kim & Park, 2017), dan keterlibatan kerja banyak berperan sebagai mediator antara anteseden dan konsekuensi di organisasi (Christian et al., 2011). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian adalah: kecerdasan budaya berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif (H1) dan keterlibatan kerja (H2); keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif (H3); serta keterlibatan kerja memediasi pengaruh kecerdasan budaya terhadap perilaku kerja inovatif (H4). Model penelitian disajikan pada Gambar 1.



H4: Kecerdasan Budaya → Keterlibatan Kerja → Perilaku Kerja Inovatif (pengaruh tidak langsung)
Garis putus-putus = pengaruh langsung X terhadap Y2

Gambar 1 Model Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan verifikatif dengan metode survei (Sugiyono, 2015). Penelitian dilaksanakan di DPKUKM Provinsi Riau, Jl. Jenderal Sudirman No. 219, Pekanbaru. Populasi adalah seluruh pegawai DPKUKM Provinsi Riau yang berjumlah 120 orang. Ukuran sampel ditentukan dengan tabel Krejcie dan Morgan (1970), yaitu 92 responden, yang dipilih dengan *systematic random sampling*. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring berskala Likert lima poin, dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Kecerdasan budaya (X) diukur dengan delapan butir yang mewakili dimensi metakognitif, kognitif, motivasional, dan perilaku (Ang et al.,

2007). Keterlibatan kerja (Y1) diukur dengan tiga butir yang mewakili dimensi semangat, dedikasi, dan penghayatan (Schaufeli et al., 2006). Perilaku kerja inovatif (Y2) diukur dengan sembilan butir yang mencakup pembangkitan, promosi, dan realisasi ide (Janssen, 2000). Data dianalisis secara deskriptif dan dengan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS 3.0 (Hair et al., 2017). Model pengukuran dievaluasi melalui *loading factor* ($\geq 0,70$), AVE ($\geq 0,50$), *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* ($\geq 0,70$), serta validitas diskriminan dengan kriteria Fornell-Larcker (Fornell & Larcker, 1981) dan HTMT ($< 0,90$; Henseler et al., 2015). Model struktural dievaluasi melalui R^2 dan f^2 . Hipotesis diuji dengan *bootstrapping* dan diterima apabila *t*-statistik $> 1,96$ dan $p < 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden dan Deskripsi Variabel

Seluruh 92 kuesioner terisi lengkap dan dapat dianalisis. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 1. Responden didominasi laki-laki (57,6%), berusia 31–40 tahun (52,2%), dan berpendidikan S-1 (80,4%), sehingga sebagian besar pegawai berada pada usia produktif dengan latar belakang pendidikan yang memadai.

Tabel 1 Karakteristik Responden (n = 92)

Karakteristik	n	%
Jenis kelamin		
Laki-laki	53	57,6
Perempuan	39	42,4
Umur		
18–30 tahun	16	17,4
31–40 tahun	48	52,2
41–50 tahun	28	30,4
Pendidikan		
Sarjana (S-1)	74	80,4
Magister (S-2)	18	19,6

Rata-rata tanggapan responden berada pada kategori setuju untuk ketiga variabel, yaitu kecerdasan budaya 4,29, keterlibatan kerja 4,42, dan perilaku kerja inovatif 4,35. Pada kecerdasan budaya, skor tertinggi terdapat pada kepercayaan diri bersosialisasi dalam budaya yang tidak familiar (KB6), sedangkan skor terendah pada kemampuan menyesuaikan pengetahuan budaya (KB2). Pada keterlibatan kerja, dimensi dedikasi (KK2) memperoleh skor tertinggi dan dimensi semangat (KK1) terendah. Pada perilaku kerja inovatif, skor tertinggi terdapat pada menghasilkan solusi asli (PKI3), sedangkan skor terendah pada mencari metode kerja baru (PKI2) dan mentransformasikan ide menjadi aplikasi yang berguna (PKI7).

Evaluasi Model Pengukuran

Hasil evaluasi model pengukuran pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki *loading factor* di atas 0,70 dan seluruh konstruk memiliki AVE di atas 0,50, sehingga validitas konvergen terpenuhi. Nilai *Cronbach's alpha* (0,864–0,934) dan *composite reliability* (0,917–0,945) juga melampaui 0,70, sehingga seluruh konstruk reliabel.

Tabel 2 Hasil Evaluasi Model Pengukuran

Konstruk	n	Loading	CA	CR	AVE
Kecerdasan budaya (X)	8	0,767–0,883	0,934	0,945	0,684
Keterlibatan kerja (Y1)	3	0,860–0,909	0,864	0,917	0,786
Perilaku kerja inovatif (Y2)	9	0,703–0,850	0,928	0,945	0,637

n = jumlah butir; CA = *Cronbach's alpha*; CR = *composite reliability*.

Validitas diskriminan disajikan pada Tabel 3. Akar AVE keterlibatan

kerja (0,887) lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain. Namun, akar AVE kecerdasan budaya (0,827) lebih kecil daripada korelasinya dengan keterlibatan kerja (0,841) dan perilaku kerja inovatif (0,894), dan akar AVE perilaku kerja inovatif (0,798) juga lebih kecil daripada korelasinya dengan kedua konstruk lain. Nilai HTMT antara kecerdasan budaya dan perilaku kerja inovatif (0,950) serta antara kecerdasan budaya dan keterlibatan kerja (0,917) melampaui batas 0,90 (Henseler et al., 2015), dan dua indikator perilaku kerja inovatif (PKI1 dan PKI3) bermuatan sedikit lebih tinggi pada kecerdasan budaya. Dengan demikian, validitas diskriminan antara kecerdasan budaya dan perilaku kerja inovatif belum terpenuhi sepenuhnya, sehingga besarnya koefisien jalur perlu ditafsirkan secara hati-hati.

Tabel 3 Kriteria Fornell-Larcker dan HTMT

Konstruk	X	Y1	Y2
Kecerdasan budaya (X)	0,827	0,917	0,950
Keterlibatan kerja (Y1)	0,841	0,887	0,895
Perilaku kerja inovatif (Y2)	0,894	0,816	0,798

Diagonal (tebal) = akar AVE; *di bawah diagonal* = korelasi antarkonstruk; *di atas diagonal (miring)* = HTMT.

Evaluasi Model Struktural dan Pengujian Hipotesis

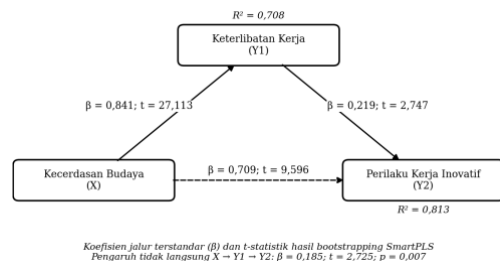
Nilai R^2 keterlibatan kerja sebesar 0,708 menunjukkan bahwa kecerdasan budaya menjelaskan 70,8% variasi keterlibatan kerja, sedangkan R^2 perilaku kerja inovatif sebesar 0,813 menunjukkan bahwa kecerdasan budaya dan keterlibatan kerja bersama-sama menjelaskan 81,3% variasi perilaku kerja inovatif. Nilai f^2 menunjukkan pengaruh besar kecerdasan budaya terhadap keterlibatan kerja (2,423) dan perilaku kerja inovatif (0,787), sedangkan pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif tergolong kecil (0,075). Hasil pengujian hipotesis

disajikan pada Tabel 4 dan Gambar 2.

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis

Jalur	β	t	p	Kepu- tusan
H1: X $\rightarrow$ Y2	0,709	9,596	0,000	Diterima
H2: X $\rightarrow$ Y1	0,841	27,113	0,000	Diterima
H3: Y1 $\rightarrow$ Y2	0,219	2,747	0,006	Diterima
H4: X $\rightarrow$ Y1 $\rightarrow$ Y2	0,185	2,725	0,007	Diterima

X = kecerdasan budaya; Y1 = keterlibatan kerja; Y2 = perilaku kerja inovatif.



Gambar 2 Hasil Pengujian Model Struktural

Pengaruh kecerdasan budaya terhadap perilaku kerja inovatif.

Kecerdasan budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif ($\beta = 0,709$; $t = 9,596$; $p < 0,001$), sehingga H1 diterima. Dimensi metakognitif membantu pegawai mengolah informasi budaya baru secara strategis dalam membangkitkan ide (Elenkov & Manev, 2009), dimensi kognitif membantu mengenali peluang dan solusi yang sesuai dengan konteks lintas budaya (Korzilius et al., 2017), dimensi motivasional mendorong inisiatif mengusulkan ide dan mencari dukungan dari rekan kerja yang berbeda latar belakang, sedangkan dimensi perilaku memungkinkan penyesuaian gaya komunikasi dalam mempromosikan dan merealisasikan ide (Brislin et al., 2006). Temuan ini sejalan dengan teori COR yang memandang kecerdasan budaya sebagai sumber daya pribadi untuk mengatasi ambiguitas dalam lingkungan multikultural (Hobfoll, 1989) serta

mendukung Crotty dan Brett (2012), Korzilius et al. (2017), dan Afsar et al. (2020). Di DPKUKM Provinsi Riau, tingginya kepercayaan diri bersosialisasi lintas budaya (KB6) sejalan dengan tingginya kemampuan menghasilkan solusi asli (PKI3).

Pengaruh kecerdasan budaya terhadap keterlibatan kerja.

Kecerdasan budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja ($\beta = 0,841$; $t = 27,113$; $p < 0,001$), sehingga H2 diterima, dan merupakan hubungan terkuat dalam model. Pegawai yang mampu memahami dan menyesuaikan diri dengan perbedaan budaya memiliki rasa kendali atas situasi kerja yang beragam, mengalami lebih sedikit ambiguitas, dan mampu membangun hubungan interpersonal yang harmonis, sehingga tumbuh semangat, dedikasi, dan penghayatan dalam bekerja (Schaufeli et al., 2006). Dalam kerangka model JD-R, kecerdasan budaya merupakan sumber daya pribadi yang membantu pegawai mengelola tuntutan pekerjaan seperti kesulitan komunikasi dan perbedaan nilai (Bakker & Demerouti, 2008). Hasil ini sejalan dengan Tay et al. (2008) yang menemukan hubungan negatif kecerdasan budaya dengan kelelahan kerja, yang merupakan kebalikan dari keterlibatan kerja (Schaufeli et al., 2002), serta dengan Afsar et al. (2020).

Pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif.

Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif ($\beta = 0,219$; $t = 2,747$; $p = 0,006$), sehingga H3 diterima. Pegawai yang terlibat memiliki motivasi intrinsik yang kuat dan terdorong memperbaiki proses serta layanan (Kim & Park, 2017). Semangat dan dedikasi menyediakan energi psikologis untuk melewati hambatan dalam proses inovasi, sedangkan penghayatan membantu pegawai menyerap informasi yang memperkuat proses berpikir kreatif

(Bakker & Demerouti, 2008). Namun, ukuran pengaruhnya kecil ($f^2 = 0,075$) karena tingginya korelasi antara keterlibatan kerja dan kecerdasan budaya, sehingga sebagian besar variasi perilaku kerja inovatif telah dijelaskan langsung oleh kecerdasan budaya.

Peran mediasi keterlibatan kerja.

Keterlibatan kerja memediasi pengaruh kecerdasan budaya terhadap perilaku kerja inovatif ($\beta = 0,185$; $t = 2,725$; $p = 0,007$), sehingga H4 diterima. Karena pengaruh langsung kecerdasan budaya tetap signifikan, mediasi bersifat parsial. Nilai VAF sebesar 20,7% ($0,185/0,894$) menunjukkan bahwa sekitar seperlima pengaruh total kecerdasan budaya disalurkan melalui keterlibatan kerja, sedangkan sebagian besar pengaruhnya bersifat langsung. Kecerdasan budaya menumbuhkan keterlibatan kerja, dan keterlibatan inilah yang mendorong pegawai menghasilkan dan menerapkan ide baru (Janssen, 2000). Temuan ini konsisten dengan Afsar et al. (2020) yang juga menemukan mediasi parsial keterlibatan kerja dalam hubungan tersebut.

Secara manajerial, pimpinan DPKUKM Provinsi Riau dapat memperkuat kecerdasan budaya pegawai melalui pelatihan lintas budaya, program pertukaran pengalaman, dan simulasi kerja kolaboratif lintas suku dan daerah, dengan penekanan pada kemampuan menyesuaikan pengetahuan budaya pada situasi baru yang memperoleh skor terendah. Pimpinan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan semangat kerja melalui otonomi, pengakuan atas kontribusi, dan sistem kerja yang bermakna, serta menyediakan mekanisme bagi pegawai untuk menguji metode kerja baru dan menerapkan ide menjadi aplikasi nyata.

SIMPULAN

Kecerdasan budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku

kerja inovatif dan keterlibatan kerja pegawai DPKUKM Provinsi Riau. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, meskipun ukuran pengaruhnya kecil, dan memediasi secara parsial pengaruh kecerdasan budaya terhadap perilaku kerja inovatif dengan porsi pengaruh tidak langsung sebesar 20,7%. Dengan demikian, kecerdasan budaya merupakan sumber daya pribadi yang mendorong perilaku kerja inovatif aparatur, terutama secara langsung dan sebagian melalui peningkatan keterlibatan kerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu desain *cross-sectional*, cakupan satu instansi, dan pengukuran seluruh variabel dengan kuesioner persepsi diri pada waktu yang sama sehingga berpotensi menimbulkan bias metode umum; sebanyak 23 dari 92 responden memberikan jawaban yang sama untuk seluruh pernyataan. Validitas diskriminan antara kecerdasan budaya dan perilaku kerja inovatif juga belum terpenuhi sepenuhnya. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal, memperluas cakupan ke instansi lain, menambahkan variabel seperti iklim inovasi, kepemimpinan transformasional, atau modal psikologis, serta menyempurnakan instrumen dengan pernyataan terbalik dan sumber data yang berbeda.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh pegawai DPKUKM Provinsi Riau yang telah berpartisipasi sebagai responden, serta kepada Program Studi Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Lancang Kuning atas dukungan selama penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Afsar, B., Al-Ghazali, B. M., Cheema, S.,

- & Javed, F. (2020). Cultural intelligence and innovative work behavior: The role of work engagement and interpersonal trust. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1082–1109.
- Afsar, B., Badir, Y. F., & Saeed, B. B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(8), 1270–1300.
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K. Y., Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, N. A. (2007). Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance. *Management and Organization Review*, 3(3), 335–371.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
- Bogilović, S., Černe, M., & Škerlavaj, M. (2017). Hiding behind a mask? Cultural intelligence, knowledge hiding, and individual and team creativity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(5), 710–723.
- Brislin, R., Worthley, R., & MacNab, B. (2006). Cultural intelligence: Understanding behaviors that serve people's goals. *Group & Organization Management*, 31(1), 40–55.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136.
- Crotty, S. K., & Brett, J. M. (2012). Fusing creativity: Cultural metacognition and teamwork in multicultural teams. *Negotiation and Conflict Management Research*, 5(2), 210–234.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- Elenkov, D. S., & Manev, I. M. (2009). Senior expatriate leadership's effects on innovation and the role of cultural intelligence. *Journal of World Business*, 44(4), 357–369.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behavior for sustainable organizations. *Sustainability*, 9(2), 200.
- Korzilius, H., Bückner, J. J. L. E., & Beerlage, S. (2017). Multiculturalism and innovative work behavior: The mediating role of cultural intelligence. *International Journal of Intercultural Relations*, 56, 13–24.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- 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.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tay, C., Westman, M., & Chia, A. (2008). Antecedents and consequences of cultural intelligence among short-term business travelers. Dalam S. Ang & L. Van Dyne (Eds.), *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement, and applications* (hlm. 126–144). M. E. Sharpe.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342.