

**Pengaruh *Workload*, *Supervisor Support*, dan
Mediasi *Work Engagement* Terhadap *Innovative Work Behavior*
Pegawai Badan Pusat Statistik**



Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

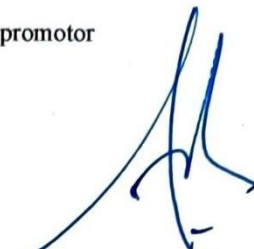
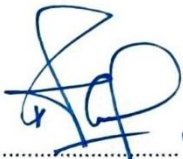
**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2025**

**Pengaruh *Workload*, *Supervisor Support*, dan
Mediasi *Work Engagement* Terhadap *Innovative Work Behavior*
Pegawai Badan Pusat Statistik**



**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2025**

LEMBAR PENGESAHAN

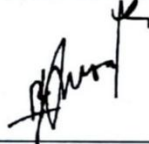
PERSETUJUAN PANITIA UJIAN DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA DISERTASI PROMOSI DOKTOR		
Promotor  Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si. Tanggal: 28 Mei 2025	Kopromotor  Prof. Agung Dharmawan Buchdadi, MM., Ph.D. Tanggal: 27 Mei 2025	
Nama Prof. Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus. (Ketua)¹ Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E. (Sekretaris)²	Tanda Tangan  	Tanggal 05 Juni 2025 02 Juni 2025
Nama : Brata Sanjaya NIM : 9917922058 Tanggal ujian:		
1 Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta 2 Koordinator Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Negeri Jakarta		

BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP

Nama : Brata Sanjaya

Nomor Registrasi : 9917922058

Program Studi : Doktor Ilmu Manajemen, Sekolah Pascasarjana

No.	Nama Dosen	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus. (Ketua) ¹		05 Juni 2025
2	Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E. (Sekretaris) ²		02 Juni 2025
3	Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si. (Promotor)		28 Mei 2025
4	Prof. Agung Dharmawan Buchdadi, MM., Ph.D. (Kopromotor)		27 Mei 2025
5	Prof. Dr. Puji Wahono, M.Si. (Penguji)		27 Mei 2025
6	Haniah Aminah, M.M., Ph.D. (Penguji)		27 Mei 2025
7	Prof. Dr. Rahmawati, S.E., M.M. (Penguji Luar)		26 Mei 2025

¹ Direktur, ² Koordinator Program Studi Doktor Ilmu Manajemen

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Brata Sanjaya
NIM : 9917922058
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Angkatan : 2022
Semester : 122 (Genap) Tahun Akademik 2025/2026

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 26 Mei 2025
Yang membuat pernyataan,


Brata Sanjaya

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Brata Sanjaya
NIM : 9917922058
Tempat/Tanggal Lahir : Bantul/06 Mei 1982
Program : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul “Pengaruh *Workload*, *Supervisor Support*, dan Mediasi *Work Engagement* Terhadap *Innovative Work Behavior* Pegawai Badan Pusat Statistik” merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikian pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 26 Mei 2025

Yang Menyatakan,



Brata Sanjaya
NIM 9917922058

PERNYATAAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Brata Sanjaya
No Registrasi : 9917922058

Menyatakan bahwa saya telah memublikasikan hasil penelitian Disertasi Doktor saya sebagai berikut:

Sanjaya, Brata., Susita, Dewi., Buchdadi, A. Dharmawan. (2025). The Effect of Supervisor Support and Work Engagement on Innovative Work Behavior of Government Statisticians. *Journal of Information Systems Engineering and Management*. 10(20s).

Jakarta, 26 Mei 2025



Brata Sanjaya



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUS TAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Brata Sanjaya
NIM : 9917922058
Fakultas/Prodi : Sekolah Pascasarjana Ilmu Manajemen
Alamat email : bsanjaya82@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☐ Skripsi ☐ Tesis ☒ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul:

***Pengaruh Workload, Supervisor Support, dan Mediasi Work Engagement Terhadap
Innovative Work Behavior Pegawai Badan Pusat Statistik***

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 24 Juni 2025
Penulis


(Brata Sanjaya)

ABSTRAK

Pengaruh *Workload*, *Supervisor Support*, dan Mediasi *Work Engagement* Terhadap *Innovative Work Behavior* Pegawai Badan Pusat Statistik

Brata Sanjaya
Universitas Negeri Jakarta

Sektor publik perlu mengembangkan solusi inovatif untuk mengatasi berbagai tantangan dan meningkatkan layanan publik. Inovasi yang berkelanjutan terutama didorong oleh perilaku kerja inovatif atau *innovative work behavior* (IWB) dari para pegawai. Namun, penelitian mengenai IWB di sektor publik, khususnya di wilayah Asia, masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja (*workload*), dukungan atasan (*supervisor support*), dan keterikatan kerja (*work engagement*) terhadap IWB pegawai Badan Pusat Statistik (BPS). Sebanyak 384 pegawai BPS pusat dan provinsi menjadi responden. Model dikonseptualisasikan reflektif-formatif diuji dengan pendekatan *Confirmatory Composite Analysis* (CCA) dalam SEM-PLS dengan perangkat lunak SmartPLS 4.1.0.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* tidak berpengaruh langsung terhadap IWB, tetapi berpengaruh positif secara tidak langsung melalui mediasi *work engagement*. Sementara itu, *supervisor support* berpengaruh positif terhadap IWB baik secara langsung maupun melalui mediasi *work engagement*. Temuan ini menegaskan pentingnya *work engagement* sebagai faktor yang dapat mengoptimalkan pengaruh *workload* dan *supervisor support* terhadap *innovative work behavior* pegawai BPS. *Work engagement* yang tinggi mendorong pegawai untuk tetap bersemangat, berdedikasi, dan terserap penuh dalam pekerjaannya, sehingga meningkatkan kemampuan mereka untuk menciptakan, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide baru di lingkungan BPS.

Keywords: innovative work behavior, workload, supervisor support, work engagement, BPS.

ABSTRACT

The Influence of Workload, Supervisor Support, and the Mediating Role of Work Engagement on the Innovative Work Behavior of Government Employees at the BPS-Statistics Indonesia

Brata Sanjaya
Universitas Negeri Jakarta

The public sector needs develop innovative solutions to address various challenges and enhance public services. Sustainable innovation is primarily driven by employees' innovative work behavior (IWB). However, research on IWB in the public sector remains limited. This study aims to analyze the influence of workload, supervisor support, and work engagement on the IWB of employees at BPS-Statistics Indonesia. A total of 384 BPS employees at the headquarters and provincial levels participated as respondents. A reflective-formative conceptual model was tested using the Confirmatory Composite Analysis (CCA) approach within SEM-PLS, employing the SmartPLS 4.1.0.3 software. The results show that workload does not have a direct effect on IWB but has a positive indirect effect mediated by work engagement. Meanwhile, supervisor support positively influences IWB both directly and indirectly through work engagement. These findings highlight the critical role of work engagement as a factor that optimizes the influence of workload and supervisor support on employees' innovative work behavior at BPS. High levels of work engagement encourage employees to remain enthusiastic, dedicated, and absorbed in their work, thereby enhancing their ability to create, promote, and implement new ideas within the organizational environment of BPS.

Keywords: Innovative Work Behavior, workload, supervisor support, work engagement, BPS.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi yang berjudul "*Pengaruh Workload, Supervisor Support, dan Mediasi Work Engagement Terhadap Innovative Work Behavior Pegawai Badan Pusat Statistik*" dengan baik. Disertasi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar akademik pada jenjang doktoral di Universitas Negeri Jakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja (*workload*), dukungan atasan (*supervisor support*), serta keterikatan kerja (*work engagement*) terhadap perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) pegawai BPS. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kebijakan organisasi, khususnya dalam meningkatkan produktivitas dan inovasi pegawai sektor publik.

Penulis menyadari bahwa disertasi ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan dan saran yang membangun demi penyempurnaan penelitian di masa yang akan datang. Semoga disertasi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, dunia akademik, serta institusi yang bergerak di bidang pengelolaan sumber daya manusia sektor publik.

Akhir kata, penulis memohon semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan berkah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam proses penyusunan disertasi ini.

Jakarta, 26 Mei 2025



Brata Sanjaya

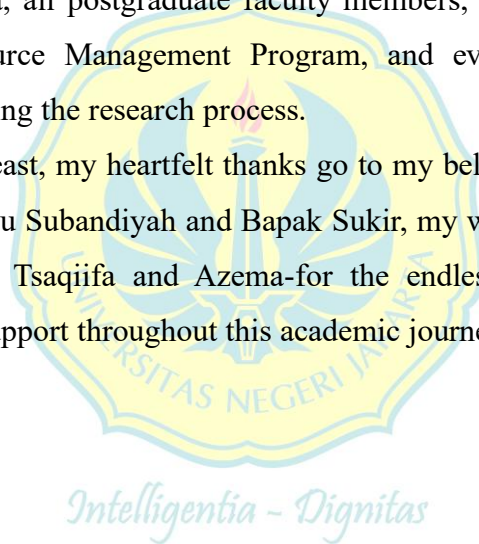
ACKNOWLEDGMENT

Alhamdulillah *Rabbil 'Alamin*, the author expresses profound gratitude to Allah Subhanahu Wa Ta'ala for the blessings, guidance, and health, which have enabled the successful completion of this dissertation. This work fulfills the final requirement for obtaining a Doctorate in Human Resource Management at Universitas Negeri Jakarta.

Throughout the process of writing this dissertation, I have received tremendous motivation, support, and guidance from many individuals. I would like to express my deepest gratitude to:

1. **Prof. Dr. Komarudin, M.Si.**, Rector of Universitas Negeri Jakarta, for the leadership and support.
2. **Amalia Adininggar Widyasanti, S.T., M.Si., M.Eng., Ph.D.**, Chief Statistician of BPS-Statistics Indonesia, for providing the scholarship program and continuous support.
3. **The Echelon I of BPS-Statistics Indonesia**, for the encouragement and facilitation of my academic journey.
4. **Prof. Dr. Dedi Purwana, M.Bus.**, Director of the Postgraduate Program at Universitas Negeri Jakarta, for the dedication to academic excellence.
5. **Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E.**, Coordinator of the Doctoral Program in Management, for the guidance and encouragement.
6. **Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si.**, my primary supervisor, for the invaluable advice, insights, and unwavering support throughout the research process.
7. **Prof. Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D.**, my co-supervisor, for the constructive feedback and consistent guidance in refining this dissertation.
8. **Prof. Dr. Puji Wahono, M.Si.**, and **Haniah Aminah, M.M., Ph.D.**, internal examiners, for the critical feedback and valuable suggestions that significantly enhanced this work.
9. **Prof. Dr. Rahmawati, S.E., M.M.**, external examiner, for the thoughtful comments and constructive recommendations.

10. Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si., Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si., Dr. Christian Wiradendi Wolor, S.E., M.M. for the guidance and valuable support.
11. The relevant Echelon II officials of BPS-Statistics Indonesia-Dr. Suntono, S.E., M.Si.; Melly Merlianasari, S.H., M.H.; Dr. Eni Lestariningsih, S.Si., M.A.; and Dr. Margaretha Ari Anggorowati, S.Kom., M.T.-for the continuous support.
12. All individuals and institutions who contributed to this research, especially my colleagues at the Public Relations Division of BPS-Statistics Indonesia, as well as my fellow BPS colleagues across Indonesia.
13. Students of the Human Resource Management Program at Universitas Negeri Jakarta, all postgraduate faculty members, especially those in the Human Resource Management Program, and everyone who provided assistance during the research process.
14. Last but not least, my heartfelt thanks go to my beloved family-especially my parents, Ibu Subandiyah and Bapak Sukir, my wife Anisa Nuraini, and my daughters Tsaqiifa and Azema-for the endless love, patience, and unwavering support throughout this academic journey.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
BUKTI PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH.....	vi
PERNYATAAN PUBLIKASI	vii
PERNYATAAN PERSETUJUAN KEPENTINGAN AKADEMIS.....	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
KATA PENGANTAR.....	xi
ACKNOWLEDGMENT	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GRAFIK.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Pembatasan Penelitian.....	17
1.3. Pertanyaan Penelitian.....	17
1.4. Tujuan Penelitian	18
1.5. Signifikansi Penelitian	18
1.6. <i>State of The Art</i>	19
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	23
2.1. Kajian Teori.....	23
2.1.1. Sektor Publik	23
2.1.2. Konstelasi Teori	23
2.1.3. <i>Innovative Work Behavior (IWB)</i>	31
2.1.4. <i>Workload</i>	36
2.1.5. <i>Supervisor Support</i>	39
2.1.6. <i>Work Engagement</i>	42

2.2. Penelitian yang Relevan.....	46
2.2.1. Pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	46
2.2.2. Pengaruh <i>Supervisor Support</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	48
2.2.3. Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	52
2.2.4. Pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	56
2.2.5. Pengaruh <i>Supervisor Support</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	60
2.2.6. Pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> melalui <i>Work Engagement</i>	63
2.2.7. Pengaruh <i>Supervisor Support</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> melalui <i>Work Engagement</i>	65
2.3. Kerangka Berpikir	77
2.3.1. <i>Workload</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i>	77
2.3.2. <i>Supervisor Support</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i>	78
2.3.3. <i>Work Engagement</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i>	79
2.3.4. <i>Workload</i> dan <i>Work Engagement</i>	80
2.3.5. <i>Supervisor Support</i> dan <i>Work Engagement</i>	81
2.3.6. <i>Workload</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i> melalui <i>Work Engagement</i> ..	81
2.3.7. <i>Supervisor Support</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i> melalui <i>Work Engagement</i>	82
2.4. Hipotesis Penelitian	83
BAB III METODE PENELITIAN	85
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	85
3.2. Desain Penelitian	85
3.3. Populasi dan Sampel.....	85
3.3.1. Populasi	85
3.3.2. Sampel	86
3.4. Teknik Pengumpulan Data	88
3.5. Penyusunan Instrumen Penelitian.....	90
3.5.1. Variabel <i>Innovative Work Behavior</i>	90
3.5.2. Variabel <i>Workload</i>	92
3.5.2. Variabel <i>Supervisor Support</i>	93
3.5.4. Variabel <i>Work Engagement</i>	95
3.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	96
3.6.1. Uji Validitas Instrumen Penelitian	97

3.6.2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	97
3.7. <i>Common Method Bias</i> (CMB).....	98
3.8. Teknik Analisis Data	99
3.8.1. Analisis Deskriptif.....	99
3.8.2. Analisis <i>Structural Equation Modeling Modeling</i> (SEM).....	101
3.8.3. Tahapan Analisis SEM-PLS.....	104
3.9. Hipotesis Statistik.....	114
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	117
4.1. Deskripsi Data	117
4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	117
4.2. Hasil Penelitian.....	118
4.2.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	118
4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	122
4.2.3. Hasil Uji <i>Common Method Bias</i> (CMB)	123
4.2.4. Hasil Analisis Deskriptif.....	126
4.2.5. Hasil Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	159
4.2.6. Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	173
4.3. Pembahasan	176
4.3.1. Pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	176
4.3.2. Pengaruh <i>Supervisor Support</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> ...	178
4.3.3. Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	181
4.3.4. Pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	184
4.3.5. Pengaruh <i>Supervisor Support</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	186
4.3.6. Pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> melalui <i>Work Engagement</i>	187
4.3.7. Pengaruh <i>Supervisor Support</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> melalui <i>Work Engagement</i>	188
4.4. <i>Novelty</i>	190
4.5. Keterbatasan Penelitian.....	191
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI	193
5.1. Kesimpulan	193
5.2. Implikasi	194
5.2.1 Implikasi Teoritis	194
5.2.2 Implikasi Praktik	196

5.3. Rekomendasi	198
5.3.1. Rekomendasi Operasional	198
5.3.2. Rekomendasi Akademis	200
DAFTAR PUSTAKA	201
LAMPIRAN	222



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rata-Rata Indeks Implementasi BerAKHLAK Nasional Tahun 2022-2023.....	5
Tabel 1. 2 Rata-Rata Indeks Implementasi BerAKHLAK ASN BPS Tahun 2022-2023.....	7
Tabel 1. 3 Nilai Core Values BerAKHLAK di BPS Tahun 2022	8
Tabel 1. 4 Hasil Pra-Survei Variabel Innovative Work Behavior Pegawai BPS	9
Tabel 1. 5 Hasil Pra-Survei Variabel Workload Pegawai BPS Tahun 2024	11
Tabel 1. 6 Hasil Pra-Survei Variabel Supervisor Support Pegawai BPS Tahun 2024	14
Tabel 1. 7 Hasil Pra-Survei Work Engagement Pegawai BPS Tahun 2024	16
Tabel 2. 1 Penelitian yang Relevan.....	67
Tabel 3. 1 Jumlah Sampel Penelitian	87
Tabel 3. 2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Innovative Work Behavior.....	91
Tabel 3. 3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Workload.....	92
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Supervisor Support.....	94
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Work Engagement	96
Tabel 3. 6 Tiga Skala Interval Kelas untuk Menginterpretasikan Skor Komposit Menggunakan Nilai Rata-Rata	101
Tabel 4. 1 Profil Responden Menurut Jenis Kelamin, Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, Masa Kerja, dan Unit Kerja di BPS	117
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Innovative Work Behavior	119
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Workload	120
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Supervisor Support	121
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Work Engagement	122
Tabel 4. 6 Hasil Uji Harman's Single Factor Test.....	124
Tabel 4. 7 Jawaban Responden pada Variabel Innovative Work Behavior	126
Tabel 4. 8 Jawaban Responden pada Variabel Workload	134
Tabel 4. 9 Jawaban Responden pada Variabel Supervisor Support	143
Tabel 4. 10 Jawaban Responden pada Variabel Work Engagement	151
Tabel 4. 11 Nilai Outer Loading dan Signifikansi Butir Pernyataan Penelitian..	161
Tabel 4. 12 Nilai Reliabilitas Konstruk dan Validitas Konvergen	162
Tabel 4. 13 Matriks Nilai HTMT Lower-Order Construct.....	164
Tabel 4. 14 Matriks Nilai Fornell-Lackner Lower-Order Construct.....	165
Tabel 4. 15 Nilai VIF Higher-Order Construct.....	166
Tabel 4. 16 Nilai Awal Koefisien dan Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading pada Higher-Order Construct	167
Tabel 4. 17 Nilai VIF Inner Model	171
Tabel 4. 18 Nilai Path Coefficient dan Signifikansi Pada Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	172
Tabel 4. 19 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)	173
Tabel 4. 20 Nilai PLS Predict Manifest Variable (MV)	173

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. 1 Perkembangan Jumlah Inovasi di BPS Tahun 2018-2023.....	6
Grafik 4. 1 Nilai Rata-Rata Jawaban Variabel IWB Menurut Dimensi dan Karakteristik Demografi Responden	133
Grafik 4. 2 Nilai Rata-Rata Jawaban Variabel Workload Menurut Dimensi dan Karakteristik Demografi Responden	142
Grafik 4. 3 Nilai Rata-Rata Jawaban Variabel Supervisor Support Menurut Dimensi dan Karakteristik Demografi Responden	150
Grafik 4. 4 Nilai Rata-Rata Jawaban Variabel Work Engagement Menurut Dimensi dan Karakteristik Demografi Responden	158



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Job Demands-Resources (JD-R) Theory (Bakker & Demerouti, 2016)	24
Gambar 2. 2 Konstelasi Teori Penelitian.....	31
Gambar 2. 3 Model Penelitian.....	83
Gambar 4. 1 Output Lower-Order Construct	160
Gambar 4. 2 Output Higher-Order Construct.....	170
Gambar 4. 3 Path Coefficient Hasil Penelitian.....	171



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian.....	222
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	227
Lampiran 3 Data Uji Coba Instrumen Penelitian	232
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Coba Instrumen Penelitian	235
Lampiran 5 Data Hasil Penelitian.....	239
Lampiran 6 Output SmartPLS	260

