

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* PADA KARYAWAN *START-UP*: ANALISIS PERAN MEDIASI DARI *SUBJECTIVE WELL-BEING*



Oleh:

MUTIAH RANA ATHIFAH

1802823011

PSIKOLOGI

TESIS

**MAGISTER SAINS PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2025**

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* PADA KARYAWAN *START-UP*: ANALISIS PERAN MEDIASI DARI *SUBJECTIVE WELL-BEING*



Oleh:

MUTIAH RANA ATHIFAH

1802823011

PSIKOLOGI

TESIS

Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan Gelar

Magister Psikologi

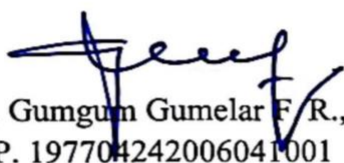
**MAGISTER SAINS PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG TESIS

Pengaruh Job Insecurity dan Transformational Leadership terhadap Innovative Work Behavior pada Karyawan Start-up: Analisis Peran Mediasi dari Subjective Well-Being

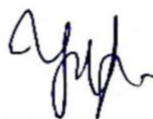
Nama Mahasiswa : Mutiah Rana Athifah
NIM : 1802823011
Program Studi : Magister Sains Psikologi
Tanggal Ujian : 10 Juli 2025

Pembimbing I



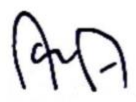
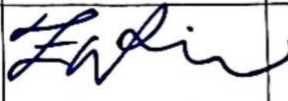
Dr. Gumgum Gumelar F. R., M.Si
NIP. 197704242006041001

Pembimbing II



Prof. Dr. Yufiarti, M.Si
NIP. 196402171986102001

Panitia Ujian Tesis

Nama	Tandatangan	Tanggal
Dr. Gumgum Gumelar F. R., M.Si (Penanggungjawab)*		21 / 7 / 2025
Mira Ariyani, Ph.D (Wakil Penanggungjawab)**		21 / 7 / 2025
Dr. Anna Armeini Rangkuti, S.Psi, M.Si (Ketua Penguji)***		21 / 7 / 2025
Deasyanti, Ph.D, Psikolog. (Anggota)****		21 / 7 / 2025
Dr. phil. Zarina Akbar, M.Psi., Psikolog. (Anggota)****		21 / 7 / 2025

Catatan:

*Dekan FPPsi

**Wakil Dekan I

***Koordinator Program Studi

****Dosen Penguji

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Mutiah Rana Athifah

NIM : 1802823011

Program Studi : Magister Sains Psikologi

Menyatakan bahwa tesis yang dibuat dengan judul "**Pengaruh *Job Insecurity* dan *Transformational Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* pada Karyawan *Start-up*: Analisis Peran Mediasi dari *Subjective Well-Being***" adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Desember 2024 sampai dengan bulan Mei 2025.
2. Bukan merupakan duplikasi tesis/karya inovasi yang pernah dibuat orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 22 Juli 2025

Yang membuat pernyataan,



Mutiah Rana Athifah

NIM. 1802823011

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.” (Q.S. Al-Insyirah 96:6)

“Sapere aude!” – Immanuel Kant

“Segala sesuatu dapat diambil dari seseorang kecuali satu hal: kebebasan manusia yang terakhir—untuk memilih sikapnya dalam situasi apa pun, untuk memilih jalannya sendiri.” – Viktor L. Frankl

“Pengetahuan adalah kekuatan. Informasi adalah pembebasan. Pendidikan adalah dasar kemajuan, dalam setiap masyarakat, dalam setiap keluarga.” – Kofi Annan

PERSEMBAHAN

Untuk keluarga tercinta—Bapak, Ibu, Hanun, Fathan, dan Jake— Pilar kekuatanku, yang doa, cinta, dan pengorbanannya tiada henti telah menguatkan ku. Kesabaran dan keyakinan kalian yang tak tergoyahkan adalah cahaya yang membimbingku melewati setiap kesulitan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

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 : Mutiah Rana Athifah
NIM : 1802823011
Fakultas/Prodi : Magister Sains Psikologi
Alamat email : mutiahraa@gmail / mutiah.rana.athifah@mhs.unj.ac.id

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 *Job Insecurity* dan *Transformational Leadership* terhadap *Innovative Work*

Behavior pada Karyawan *Start-Up*: Analisis Peran Mediasi dari *Subjective Well-Being*

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, 22 Juli 2025

Penulis

(Mutiah Rana Athifah)

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* PADA KARYAWAN *START-UP*: ANALISIS PERAN MEDIASI DARI *SUBJECTIVE WELL-BEING*

Mutiah Rana Athifah

Tesis, Jakarta: Program Studi Magister Sains Psikologi, Fakultas Psikologi,
Universitas Negeri Jakarta, 2025.

ABSTRAK

Dalam kondisi pendanaan yang tidak stabil dan tingkat kegagalan bisnis yang tinggi, ekosistem *start-up* di Indonesia sangat bergantung pada *innovative work behavior*. Namun, hingga kini, mekanisme psikologis yang melandasi perilaku tersebut masih kurang mendapat sorotan dalam penelitian yang berfokus pada dunia *start-up*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antara *subjective well-being*, *job insecurity*, dan *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan *start-up* di Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional yang melibatkan 421 karyawan *start-up* di Indonesia. Pengukuran dilakukan menggunakan *Innovative Work Behavior Scale*, *Job Insecurity Scale*, *Global Transformational Leadership Scale*, *Satisfaction with Life Scale*, serta *Positive and Negative Affect Schedule*. Analisis data dilakukan dengan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan *disjoint two-stage approach* untuk menangani konstruk hierarkis. Hasil menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *innovative work behavior*, sedangkan *transformational leadership* memiliki pengaruh langsung yang signifikan. Selain itu, *subjective well-being* terbukti berperan sebagai mediator dalam pengaruh *job insecurity* dan *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*. Namun, *transformational leadership* tidak memoderasi hubungan antara *job insecurity* dan *innovative work behavior*. Implikasi penelitian ini mendorong organisasi untuk mengembangkan kebijakan atau intervensi yang memperkuat *subjective well-being* dan *transformational leadership* sebagai strategi untuk meningkatkan *innovative work behavior* karyawan di lingkungan *start-up*.

Kata kunci: *innovative work behavior*, *job insecurity*, *transformational leadership*, *subjective well-being*, *start-up*,

THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AMONG START-UP EMPLOYEES: AN ANALYSIS OF THE MEDIATING ROLE OF SUBJECTIVE WELL-BEING

Mutiah Rana Athifah

Thesis, Jakarta: Psychological Science Master Program, Faculty of Psychology,
Universitas Negeri Jakarta, 2025.

ABSTRACT

Amid unstable funding and high rates of business failure, Indonesia's start-up ecosystem increasingly depends on employees' innovative work behavior. Yet, the psychological mechanisms that drive such behavior remain underexplored in start-up-focused research. This study aims to examine the direct and indirect relationships between subjective well-being, job insecurity, and transformational leadership on innovative work behavior among start-up employees in Indonesia. A quantitative cross-sectional design was employed, involving 421 start-up employees. Measurements were conducted using the Innovative Work Behavior Scale, Job Insecurity Scale, Global Transformational Leadership Scale, Satisfaction with Life Scale, and the Positive and Negative Affect Schedule. Data analysis was performed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with a disjoint two-stage approach to address the hierarchical construct structure. The results indicate that job insecurity does not have a direct effect on innovative work behavior, whereas transformational leadership shows a significant direct effect. Additionally, subjective well-being serves as a mediator in the relationship between both job insecurity and transformational leadership with innovative work behavior. However, transformational leadership does not moderate the relationship between job insecurity and innovative work behavior. The findings suggest that organizations should develop policies or interventions that strengthen subjective well-being and transformational leadership as strategic efforts to enhance innovative work behavior among employees in start-up environments.

Keywords: innovative work behavior, job insecurity, transformational leadership, subjective well-being, start-up,

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat, kekuatan, dan petunjuk-Nya yang telah menyertai setiap langkah dalam proses penyusunan tesis ini dengan judul “*Pengaruh Job Insecurity dan Transformational Leadership terhadap Innovative Work Behavior pada Karyawan Start-Up: Analisis Peran Mediasi dari Subjective Well-Being*”. Tesis ini disusun sebagai bagian dari pemenuhan syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Jakarta.

Tesis ini tidak akan mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, dan semangat dari berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi berarti dalam setiap tahap proses penyusunan. Oleh karena itu, penulis dengan hormat dan tulus ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Gumgum Gumelar Fajar Rakhman, M.Si., sebagai Dekan Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Jakarta dan dosen pembimbing I.
2. Ibu Prof. Dr. Yufiarti, M.Si sebagai dosen pembimbing II.
3. Ibu Mira Ariyani, Ph.D., sebagai Wakil Dekan Bidang Akademik, Kemahasiswaan, dan Alumni.
4. Ibu Dr. Lussy Dwiutami Wahyuni, M.Pd., sebagai Wakil Dekan Bidang Sumber Daya dan Keuangan.
5. Bapak Herdiyan Maulana, Ph.D., sebagai Wakil Dekan Bidang Riset, Sistem Informasi, Inovasi, dan Kerjasama.
6. Ibu Dr. Anna Armeini Rangkuti, S.Psi, M.Si., sebagai Koordinator Program Studi Magister Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Jakarta.
7. Segenap dosen, staf administrasi dan karyawan Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta, yang memberikan dukungan untuk penulis selama masa perkuliahan.
8. Kepada para partisipan yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada Qurot, Gladys, Salsa, Mbak Vina, dan Mas Berli atas bantuan dan dukungan dalam proses penyebaran kuesioner.

9. Bapak, Ibu, Hanun, Fathan, Jake, Lolly, serta kucing-kucing kesayangan—terima kasih atas cinta, dukungan, dan semangat yang tiada henti. Kalian adalah sumber kekuatan saya sepanjang perjalanan ini.
10. Teman-teman S2—Lina, Dhiya, Kak Mike, Kak Anggun, Kak Onny, Sophia, Dafit, Reza, Lufti, dan Agil yang telah memberikan semangat, bantuan, dan keceriaan selama masa perkuliahan. Kehadiran kalian membuat proses belajar menjadi jauh lebih berwarna dan menyenangkan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa karya ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya menjawab kompleksitas inovasi di dunia kerja. Namun, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam memahami *innovative work behavior* dalam ekosistem *start-up* yang dinamis dan penuh tantangan. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi pijakan awal bagi kajian selanjutnya, serta menginspirasi organisasi dan individu untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, adaptif, dan inovatif.

Jakarta, 20 Juni 2025

Penulis,

Mutiah Rana Athifah

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG TESIS	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GRAFIK.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Pembatasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Hasil penelitian	11
1.6.1 Manfaat Teoritis	11
1.6.2 Manfaat Praktis	12
1.6.2.1 Manfaat Bagi Karyawan	12
1.6.2.2 Manfaat Bagi Organisasi.....	13
BAB II TINJAUAN LITERATUR.....	14

2.1 <i>Innovative Work Behavior</i>	14
2.1.1 Definisi <i>Innovative Work Behavior</i>	14
2.1.2 Dimensi <i>Innovative Work Behavior</i>	15
2.1.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi <i>Innovative Work Behavior</i>	17
2.2 <i>Job Insecurity</i>	17
2.2.1 Definisi <i>Job Insecurity</i>	17
2.2.2 Dimensi <i>Job Insecurity</i>	19
2.2.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi <i>Job Insecurity</i>	20
2.3 <i>Transformational Leadership</i>	21
2.3.1 Definisi <i>Transformational Leadership</i>	21
2.3.2 Aspek-aspek <i>Transformational Leadership</i>	22
2.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Transformational Leadership</i>	25
2.4 <i>Subjective Well-Being</i>	25
2.4.1 Definisi <i>Subjective Well-Being</i>	25
2.4.2 Dimensi <i>Subjective Well-Being</i>	26
2.4.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Subjective Well-being</i>	28
2.5 Keterhubungan Variabel	29
2.5.1 Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i>	29
2.5.2 Hubungan antara <i>Transformational Leadership</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i>	31
2.5.3 Hubungan antara <i>Subjective Well-Being</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i>	31
2.5.4 Peran <i>Subjective Well-Being</i> dalam Memediasi Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	33
2.5.5 Peran <i>Subjective Well-Being</i> dalam Memediasi Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	35
2.5.6 <i>Transformational Leadership</i> sebagai Moderator dalam Hubungan <i>Subjective Well-Being</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i>	37
2.6 <i>Start-up</i>	38
2.6.1 Definisi <i>Start-up</i>	38
2.6.2 Karakteristik <i>Start-up</i>	40

2.7 Kerangka Konseptual	41
2.8 Hipotesis Penelitian.....	41
2.9 Hasil Penelitian yang Relevan	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	47
3.1 Tipe Penelitian	47
3.2 Desain Penelitian.....	47
3.3 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	47
3.3.1 Definisi Konseptual.....	47
3.1.1.1 Definisi Konseptual Innovative Work Behavior.....	47
3.1.1.2 Definisi Konseptual Job Insecurity	48
3.1.1.3 Definisi Konseptual Transformational Leadership	48
3.1.1.4 Definisi Konseptual Subejective Well-Being	48
3.3.2 Definisi Operasional	48
3.3.2.1 Definisi Operasional Innovative Work Behavior.....	48
3.3.2.2 Definisi Operasional Job Insecurity	49
3.3.2.3 Definisi Operasional Transformational Leadership	49
3.3.2.4 Definisi Operasional Subejective Well-Being	49
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	49
3.5 Metode Pengambilan Data	51
3.5.1 Teknik Pengambilan Data	51
3.5.2 Instrumen Penelitian	52
3.5.2.1 Instrumen Innovative Work Behavior.....	52
3.5.2.2 Instrumen Job Insecurity	56
3.5.2.3 Instrumen Transformational Ledership.....	58
3.5.2.4 Instrumen Subjective Well-Being	61
3.6 Teknik Analisis Data.....	65
3.6.1 Statistika Deskriptif.....	65
3.6.2 Pengujian Persyaratan Analisis Data	66
3.6.3 Evaluasi Model Pengukuran	66
3.6.4 Evaluasi Model Struktural	67

3.7 Hipotesis Statistika.....	68
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	70
4.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	70
4.1.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
4.1.2 Gambaran Responden Berdasarkan Rentang Usia.....	71
4.1.3 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	72
4.1.4 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan	72
4.1.5 Gambaran Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	73
4.1.6 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	74
4.1.7 Gambaran Responden Berdasarkan <i>Company Size</i>	75
4.2 Data Deskriptif Variabel	76
4.2.1 Data Deskriptif <i>Innovative Work Behavior</i>	76
4.2.2 Kategorisasi Skor <i>Innovative Work Behavior</i>	76
4.2.3 Data Deskriptif <i>Job Insecurity</i>	77
4.2.3.1 Data Deskriptif Affective	77
4.2.3.2 Kategorisasi Skor Affective	78
4.2.3.3 Data Deskriptif Cognitive	78
4.2.3.4 Kategorisasi Skor Cognitive	79
4.2.4 Data Deskriptif <i>Transformational Leadership</i>	80
4.2.5 Kategorisasi Skor <i>Transformational Leadership</i>	80
4.2.6 Data Deskriptif <i>Subjective Well-Being</i>	81
4.2.6.1 Data Deskriptif Positive Affect.....	81
4.2.6.2 Kategorisasi Skor Positive Affect	81
4.2.6.3 Data Deskriptif Negative Affect	82
4.2.6.4 Kategorisasi Skor Negative Affect.....	83
4.2.6.5 Data Deskriptif Life Satisfaction	84
4.2.6.6 Kategorisasi Skor Life Satisfaction.....	84
4.3 Pengujian Persyaratan Analisis Data	85
4.3.1 Normalitas Data	86
4.3.2 Uji Linearitas.....	86
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	87

4.4 Pengujian Hipotesis.....	88
4.4.1 Evaluasi Model Pengukuran	89
4.4.1.1 First Stage	89
4.4.1.2 Second Stage	98
4.4.2 Evaluasi Model Struktural	102
4.4.3 Evaluasi Model <i>Explanatory Power</i>	105
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	107
4.5.1 <i>Job Insecurity, Subjective Well-Being, dan Innovative Work Behavior</i>	107
4.5.2 <i>Transformational Leadership, Subjective Well-Being, dan Innovative</i> <i>Work Behavior</i>	111
4.5.3 Peran <i>Transformational Leadership</i> dalam Memoderasi Pengaruh <i>Job</i> <i>Insecurity</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	114
4.6 Keterbatasan Penelitian	115
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	116
5.1 Kesimpulan	116
5.2 Implikasi.....	116
5.3 Saran.....	118
5.3.1 Bagi Perusahaan <i>Start-up</i>	118
5.3.2 Bagi Karyawan <i>Start-up</i>	119
5.3.3 Bagi Penelitian Selanjutnya	120
DAFTAR PUSTAKA	121
LAMPIRAN.....	154

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen <i>Innovative Work Behavior Scale</i> (IWBS)	54
Tabel 3. 2 Norma Skoring Instrumen <i>Innovative Work Behavior Scale</i> (IWBS) .	54
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen <i>Job Insecurity Scale</i> (JIS).....	57
Tabel 3. 4 Norma Skoring Instrumen <i>Job Insecurity Scale</i> (JIS)	57
Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Instrumen <i>Global Transformational Leadership</i> (GTL).....	59
Tabel 3. 6 Norma Skoring Instrumen <i>Global Transformational Leadership</i> (GTL)	60
Tabel 3. 7 Kisi-Kisi Instrumen <i>Subjective Well-Being</i> (SWLS).....	63
Tabel 3. 8 Norma Skoring Instrumen <i>Subjective Well-Being</i> (SWLS).....	63
Tabel 3. 9 Kisi-Kisi Instrumen <i>Subjective Well-Being</i> (PANAS).....	64
Tabel 3. 10 Norma Skoring Instrumen <i>Subjective Well-Being</i> (PANAS)	64
Tabel 3. 11 Prameter Ukuran <i>Cronbach's Alpha</i>	67
Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Rentang Usia.....	71
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	72
Tabel 4. 4 Data Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan	73
Tabel 4. 5 Data Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	74
Tabel 4. 6 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	74
Tabel 4. 7 Data Responden Berdasarkan <i>Company Size</i>	75
Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif <i>Innovative Work Behavior</i>	76
Tabel 4. 9 Kategori Skor <i>Innovative Work Behavior</i>	77
Tabel 4. 10 Statistik Deskriptif <i>Affective</i>	77
Tabel 4. 11 Kategorisasi Skor <i>Affective</i>	78
Tabel 4. 12 Statistik Deskriptif <i>Cognitive</i>	79
Tabel 4. 13 Kategori Skor <i>Cognitive</i>	79
Tabel 4. 14 Statistik Deskriptif <i>Transformational Leadership</i>	80
Tabel 4. 15 Kategori Skor <i>Transformational Leadership</i>	81
Tabel 4. 16 Statistik Deskriptif <i>Positive Affect</i>	81
Tabel 4. 17 Kategori Skor <i>Positive Affect</i>	82
Tabel 4. 18 Statistik Deskriptif <i>Negative Affect</i>	83
Tabel 4. 19 Kategori Skor <i>Negative Affect</i>	83

Tabel 4. 20 Statistik Deskriptif <i>Life Satisfaction</i>	84
Tabel 4. 21 Kategori Skor <i>Life Satisfaction</i>	84
Tabel 4. 22 Nilai <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i>	86
Tabel 4. 23 Hasil Uji Linearitas	87
Tabel 4. 24 Outer Loadings Stage 1 - Sebelum Penghapusan Item	90
Tabel 4. 25 Validitas dan Reliabilitas Stage 1 (Sebelum Penghapusan Item)	93
Tabel 4. 26 Outer Loadings Stage 1 - Setelah Penghapusan Item	94
Tabel 4. 27 Validitas dan Reliabilitas Stage 1 - Setelah Penghapusan Item.....	96
Tabel 4. 28 Matriks <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT) Stage 1	97
Tabel 4. 29 <i>Fornell-Larcker Criterion</i> Stage 1	98
Tabel 4. 30 <i>Outer Loadings</i> Stage 2	99
Tabel 4. 31 Validitas dan Reliabilitas Stage 2	100
Tabel 4. 32 Matriks <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT) Stage 2	101
Tabel 4. 33 <i>Fornell-Larcker Criterion</i> Stage 2	101
Tabel 4. 34 <i>Collinearity Statistics</i>	102
Tabel 4. 35 <i>Path Coefficient</i> Model Struktural	103
Tabel 4. 36 <i>Indirect Effects</i>	105
Tabel 4. 37 Hasil Koefisien Determinasi R^2	106
Tabel 4. 38 Hasil f^2 <i>Effect Size</i>	106

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4. 1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Grafik 4. 2 Persentase Responden Berdasarkan Rentang Usia	71
Grafik 4. 3 Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	72
Grafik 4. 4 Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan	73
Grafik 4. 5 Persentase Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	74
Grafik 4. 6 Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
Grafik 4. 7 Persentase Responden Berdasarkan Tingkat <i>Company Size</i>	76



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	41
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	87
Gambar 4. 2 Hasil Model Pengukuran <i>First Stage</i>	93
Gambar 4. 3 Hasil Model Pengukuran <i>Second Stage</i>	98
Gambar 4. 4 Hasil Model Struktural	102



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Kuesioner	154
Lampiran 2. Hasil Analisis Deskriptif	158
Lampiran 3. Asumsi Klasik	160
Lampiran 4. Evaluasi Model Pengukuran	162
Lampiran 5. Evaluasi Model Struktural	164
Lampiran 6. Evaluasi Model <i>Explanatory Power</i>	164
Lampiran 7. Surat Pernyataan Validasi Instrumen	165
Lampiran 8. Permintaan Izin Penggunaan Instrumen	168
Lampiran 9. Daftar Riwayat Hidup	170

