

**PERILAKU KERJA INOVATIF DI INDUSTRI PERTAHANAN:
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA
ORGANISASI, DAN KREATIVITAS KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR**



Intelligentia - Dignitas

**ABDUL BASIR
NIM : 9917923063**

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2025**

**PERILAKU KERJA INOVATIF DI INDUSTRI PERTAHANAN:
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA
ORGANISASI, DAN KREATIVITAS KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR**



Intelligentia - Dignitas

**ABDUL BASIR
NIM : 9917923063**

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2025**

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN DIPERSYARATKAN UNTUK
UJIAN TERBUKA DISERTASI PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Co-Promotor



Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si.
Tanggal :




Hania Aminah, S.Pd., M.M., Ph.D.
Tanggal :



Prof. Dr. Dedi Purnama ES, M.Bus
(Ketua)¹

(tanda tangan)

(tanggal)



Prof. Dr Umi Widyastuti, S.E., M.Si
(Sekretaris)²

(tanda tangan)








(tanggal)

Nama : Abdul Basir
NIM : 9917923063
Angkatan : 2023

1. Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
2. Koordinator Program Studi Doktor Ilmu Manajemen

BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP

Nama : Abdul Basir
NIM : 9917923063
Program Studi : S3 / Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purnama ES, M.Bus (Ketua) ¹		
2	Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E (Sekertaris) ²		
3	Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si (Promotor)		
4	Hania Aminah, S.Pd., M.M., Ph.D (Co-promotor)		
5	Prof. Dr. Puji Wahono, M.Si (Penguji)		
6	Dr. Karuniana Dianta Sebayang, M.E (Penguji)		
7	Prof. Dr. Harries Madiistriyatno, S.Hum., M.Si (Penguji Luar)		

1. Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
2. Koordinator Program Studi Doktor Ilmu Manajemen

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Abdul Basir

NIM : 9917923063

Tempat/Tanggal Lahir : Tegal, 8 Mei 1971

Program : Doktor

Program Studi : S3 Ilmu Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul “ **Perilaku Kerja Inovatif di Industri Pertahanan: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kreativitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator**” merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, November 2025

Yang menyatakan,



Abdul Basir
NIM 9917923063

PERNYATAAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abdul Basir

No Registrasi : 9917923063

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

Basir, A., Hamida, H., & Aminah, H. (2025). THE ROLE OF JOB SATISFACTION IN ENHANCING EMPLOYEES' PROPENSITY TO INNOVATE: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (YEAR: 2019 - 2024). (2025). *Lex Localis - Journal of Local Self-Government*, 23(S4), 200-211. <https://lex-localis.org/index.php/LexLocalis/article/view/800522>.

Basir, A., Hamida, H., & Aminah, H. (2025). Satisfaction as a Strategic Link between the Organizational Environment and Innovation: A Systematic Literature Review in the Context of Modern Organizations. *International Journal of Economics, Management and Accounting (IJEMA)*, 3(2), 188-197. <https://ij.lafadzpublishing.com/index.php/IJEMA/article/view/325>.

Jakarta, November 2025



Abdul Basir

PERILAKU KERJA INOVATIF DI INDUSTRI PERTAHANAN: PENGARUH
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KREATIVITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
MEDIATOR

Abdul Basir
Ilmu Manajemen

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kreativitas karyawan terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Pindad, salah satu BUMN strategis di sektor pertahanan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada kebutuhan mendesak bagi organisasi semi-militeristik untuk menyeimbangkan disiplin struktural dengan fleksibilitas inovatif guna mendukung daya saing industri pertahanan nasional.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei *cross-sectional*. Data diperoleh melalui kuesioner *Likert* skala 1–5 dari 288 responden, kemudian dianalisis menggunakan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan pendekatan *second-order construct*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kreativitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif; (2) kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kreativitas karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif; serta (4) kepuasan kerja memediasi secara signifikan hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kreativitas karyawan dengan perilaku kerja inovatif. Seluruh hipotesis terbukti signifikan secara statistik ($p < 0,001$).

Kebaruan penelitian ini terletak pada tiga aspek. Pertama, konteks penelitian pada industri pertahanan semi-militeristik yang jarang menjadi fokus studi perilaku inovatif. Kedua, model penelitian mengintegrasikan tiga variabel utama (kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kreativitas) dengan kepuasan kerja sebagai mediator ganda menggunakan pendekatan *second-order construct*. Ketiga, kontribusi teoretis melalui integrasi *Ambidextrous Leadership Theory*, *Componential Theory of Creativity*, *Self-Determination Theory*, dan *Denison's Organizational Culture Model* dalam menjelaskan mekanisme inovasi di organisasi berstruktur ketat.

Implikasi praktis penelitian ini adalah perlunya strategi penguatan kepemimpinan yang inspiratif, konsistensi nilai budaya organisasi, serta pemberdayaan kreativitas karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong perilaku kerja inovatif yang berkelanjutan di industri pertahanan nasional.

Kata kunci: *Transformational Leadership, Organizational Culture, Employee Creativity, Job Satisfaction, Innovation Work Behaviour.*

INNOVATIVE WORK BEHAVIORS IN THE DEFENSE INDUSTRY: THE
INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP,
ORGANIZATIONAL CULTURE, AND EMPLOYEE CREATIVITY WITH JOB
SATISFACTION AS A MEDIATOR

Abdul Basir
Management Science

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership, organizational culture, and employee creativity on innovative work behavior, with job satisfaction as a mediating variable, in PT Pindad, a state-owned enterprise (SOE) operating in the defense industry. The research is motivated by the strategic need for semi-militaristic organizations to balance structural discipline with innovative flexibility to sustain competitiveness in the national defense sector.

A quantitative approach was employed using a cross-sectional survey design. Data were collected through a Likert-scale questionnaire (1–5) from 288 respondents and analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with a second-order construct approach.

The findings indicate that: (1) transformational leadership, organizational culture, and employee creativity positively and significantly affect innovative work behavior; (2) transformational leadership, organizational culture, and employee creativity positively influence job satisfaction; (3) job satisfaction positively impacts innovative work behavior; and (4) job satisfaction significantly mediates the relationships between transformational leadership, organizational culture, employee creativity, and innovative work behavior. All hypotheses were statistically supported ($p < 0.001$).

The novelty of this study lies in three aspects. First, the research context of a semi-militaristic defense industry, which remains underexplored in innovation behavior studies. Second, the integration of three key predictors (transformational leadership, organizational culture, and creativity) with job satisfaction as a dual mediator, tested using a second-order construct approach. Third, the theoretical contribution through the integration of the Ambidextrous Leadership Theory, Componential Theory of Creativity, Self-Determination Theory, and Denison's Organizational Culture Model to explain innovation mechanisms within highly structured organizations.

Practical implications highlight the need for strengthening inspirational leadership, ensuring cultural value consistency, and empowering employee creativity to enhance job satisfaction and foster sustainable innovative work behavior in the defense industry.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture, Employee Creativity, Job Satisfaction, Innovative Work Behavior.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi yang berjudul: “Perilaku Kerja Inovatif di Industri Pertahanan: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kreativitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator”.

Disertasi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan program Doktor Ilmu Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Proses penyusunan disertasi ini tidak terlepas dari berbagai tantangan, baik akademik maupun personal. Namun berkat bimbingan, dukungan, doa, dan kerja sama dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikannya dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Komarudin, M.Si, Rektor Universitas Negeri Jakarta atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menempuh studi di Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus, Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta atas dukungan yang diberikan kepada penulis dalam menempuh studi.
3. Prof. Dr Umi Widyastuti, S.E., M.Si, Koordinator Program Studi Doktor Ilmu Manajemen atas dukungan, bimbingan dan arahan yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan studi di Universitas Negeri Jakarta.
4. Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si, selaku Promotor yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan motivasi selama penyusunan disertasi ini.
5. Hania Aminah, S.Pd., M.M., Ph.D, selaku Kopromotor yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan motivasi selama penyusunan disertasi ini.
6. Prof. Dr. Puji Wahono, M.Si., dan Dr. Karuniana Dianta Sebayang, M.E. selaku Penguji ahli yang telah memberikan saran untuk penyempurnaan disertasi ini.

7. Prof. Dr. Harries Madiistriyatno, S.Hum., M.Si, selaku telaah eksternal yang telah memberikan saran dan masukan dalam penyempurnaan disertasi ini.
8. Manajemen PT Pindad beserta seluruh responden penelitian, yang telah memberikan izin, dukungan, dan data empiris sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.
9. Seluruh Dosen dan Staf Akademis Universitas Negeri Jakarta, yang tidak penulis sebutkan satu persatu.
10. Keluarga tercinta, orang tua, istri, dan anak-anak, yang selalu memberikan doa, kesabaran, dan motivasi tanpa henti sehingga penulis dapat melalui seluruh proses pendidikan ini.
11. Rekan-rekan sejawat dan sahabat akademik, yang senantiasa memberikan dorongan, masukan, serta diskusi yang memperkaya perspektif penulis.

Penulis menyadari bahwa disertasi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dan penyempurnaan di masa mendatang.

Akhirnya, besar harapan penulis agar disertasi ini dapat memberikan kontribusi nyata, baik secara akademis untuk pengembangan ilmu manajemen, maupun secara praktis bagi organisasi, khususnya BUMN strategis di sektor pertahanan, dalam membangun budaya inovatif dan daya saing berkelanjutan.

Jakarta, November 2025

Abdul Basir
9917923063

DAFTAR ISI

HALAMAM SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TERTUTUP	iii
LEMBAR PENGESAHAN PERBAIKAN SEMINAR KELAYAKAN..	iv
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH.....	v
PERNYATAAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK-INDONESIA	vii
ABSTRAK-INGGRIS	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I 1	
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Pembatasan Penelitian.....	5
1.3. Pernyataan Penelitian atau Rumusan Masalah	5
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Manfaat Penelitian.....	7
1.6. State of The Art	10
BAB II	15
TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1. Landasan Teori.....	15
2.1.1. Teori Komponen Kreativitas dan Inovasi (<i>Componential Theory of Creativity and Innovation</i>)– <i>Grand Theory</i>	15
2.1.2. Teori Kreativitas (<i>Componential Theory of Creativity</i>)- <i>Middle Range Theory</i> 18	
2.1.3. Teori Determinasi Diri (<i>Self-Determination Theory</i>)- <i>Middle Range Theory</i> 19	
2.1.4. Teori Kepemimpinan Transformasional (<i>Transformational Leadership</i>)- <i>Middle Range Theory</i>	21
2.1.5. <i>Applied Theory</i>	24

2.1.6.	Integrasi Komponen dalam Penelitian	24
2.2.	Perilaku Kerja Inovatif (<i>Innovation Work Behaviour</i>)	25
2.2.1.	Definisi Perilaku Kerja Inovatif (<i>Innovation Work Behaviour</i>).....	25
2.2.2.	Dimensi Perilaku Kerja Inovatif (<i>Innovation Work Behaviour</i>).....	26
2.2.3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif.....	28
2.2.4.	Kesenjangan Penelitian terkait Perilaku Kerja Inovatif.....	29
2.3.	Kepemimpinan Transformasional (<i>Transformational Leadership</i>)	30
2.3.1.	Definisi dan Konsep Kepemimpinan Transformasional.....	30
2.3.2.	Dimensi Kepemimpinan Transformasional.....	31
2.3.3.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas dan Innovation Work Behaviour.....	32
2.3.4.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja 32	
2.3.5.	Kesenjangan Penelitian terkait Kepemimpinan Transformasional ...	33
2.4.	Budaya Organisasi (<i>Organizational Culture</i>)	34
2.4.1.	Definisi dan Konsep Budaya Organisasi.....	34
2.4.2.	Dimensi Budaya Organisasi.....	35
2.4.3.	Budaya Organisasi yang Mendukung Kepuasan Kerja.....	35
2.4.4.	Budaya Organisasi yang Mendukung Innovation Work Behaviour..	36
2.4.5.	Budaya Militeristik dalam Industri Pertahanan.....	37
2.4.6.	Kesenjangan Penelitian terkait Budaya Organisasi.....	38
2.5.	Kreativitas Karyawan (<i>Employee Creativity</i>)	39
2.5.1.	Definisi dan Konsep Kreativitas Karyawan.....	39
2.5.2.	Dimensi Kreativitas Karyawan.....	40
2.5.3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kreativitas Karyawan.....	41
2.5.4.	Peran Kreativitas dalam Innovation Work Behaviour.....	42
2.5.5.	Kesenjangan Penelitian terkait Kreativitas Karyawan.....	43
2.6.	Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	43
2.6.1.	Definisi dan Konsep Kepuasan Kerja.....	43
2.6.2.	Dimensi Kepuasan Kerja.....	44
2.6.3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	46
2.6.4.	Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.....	47

2.6.5.	Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kecenderungan Karyawan untuk Berinovasi	48
2.6.6.	Kesenjangan Penelitian terkait Kepuasan Kerja	49
2.7.	Penelitian Terdahulu yang Relevan untuk Penyusunan Kerangka Pemikiran.....	50
2.7.1.	Penelitian Sebelumnya di PT. Pindad	50
2.7.2.	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	52
2.7.3.	Kerangka Teoretis Berdasarkan Penelitian Terdahulu	70
2.8.	Kesenjangan Penelitian (<i>Literature Gap</i>) sebagai Kebaruan Penelitian	71
2.8.1.	<i>Literature Gap Less Studied</i>	71
2.8.2.	<i>Literature Gap Contradiction</i>	72
2.8.3.	<i>Literature Gap Recommendation</i>	73
2.9.	Integrasi Teori (Sintesis Teoritis).....	74
2.10.	Kerangka Pemikiran Konseptual.....	77
2.10.1.	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.....	77
2.10.2.	Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja... 78	78
2.10.3.	Kreativitas berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.....	78
2.10.4.	Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif (<i>Innovation Work Behaviour</i>).	79
2.10.5.	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif (<i>Innovation Work Behaviour</i>).....	79
2.10.6.	Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif (<i>Innovation Work Behaviour</i>).	80
2.10.7.	Kreativitas berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif (<i>Innovation Work Behaviour</i>).	80
2.10.8.	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif (<i>Innovation Work Behaviour</i>) melalui Kepuasan Kerja. 81	81
2.10.9.	Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif (<i>Innovation Work Behaviour</i>) melalui Kepuasan Kerja.	81
2.10.10.	Kreativitas berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif (<i>Innovation Work Behaviour</i>) melalui Kepuasan Kerja.....	82
2.10.11.	Model Penelitian	82

2.10.12. Gambar Model Penelitian	83
2.11. Hipotesis Penelitian	84
BAB III.....	85
METODE PENELITIAN	85
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian.....	85
3.1.1 Profil PT Pindad	85
3.1.2 Divisi yang Menjadi Fokus Penelitian	85
3.1.3 Fokus Divisi Strategis	86
3.1.4 Peluang dan Tantangan dalam Inovasi	87
3.1.5 Relevansi PT Pindad sebagai Objek Penelitian	88
3.2. Desain Penelitian	88
3.3. Populasi dan Sampel	89
3.3.1 Populasi	89
3.3.2 Teknik Sampling dan Penentuan Sampel	90
3.3.3 Instrumen Pengukuran	92
3.3.4 Pengukuran Variabel	93
3.4. Instrumen Pengukuran Variabel	94
3.4.1 Perilaku Kerja Inovatif (Y1)	94
3.4.2 Kepemimpinan Transformasional (X1)	96
3.4.3 Budaya Organisasi (X2)	99
3.4.4 Kreativitas (X3).....	102
3.4.5 Kepuasan Kerja (M1).....	103
3.5. Teknik Pengumpulan Data	106
3.5.1 Penyusunan Kuesioner	106
3.5.2 Proses Pengumpulan Data.....	107
3.5.3 Tahapan Pengumpulan Data.....	108
3.5.4 Etika dalam Pengumpulan Data	109
3.6. Teknik Analisis Data	109
3.6.1 Pengujian Statistik Deskriptif.....	111
3.6.2 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Measurement Model /Outer Model</i>)	
111	
1. Uji Validitas Konvergen dan Diskriminan	112

2.	Uji Validitas Diskriminan.....	112
3.	Uji Reliabilitas	113
3.6.3	Evaluasi Model Struktural (<i>Structural Model/Inner Model Quality</i>)	114
1.	Uji Multikolinearitas antar Konstruk (<i>Collinearity Assessment</i>)	115
2.	Uji Koefisien Jalur (<i>Path Coefficient</i>).....	116
3.	Uji Efek Mediasi (<i>Indirect Effect</i>).....	116
4.	Uji Effect Size (f^2).....	117
3.6.4	Evaluasi Keباikan Model (<i>Goodness of Fit / GoF</i>) dalam PLS-SEM	117
1.	Uji R-Square (R^2) - Koefisien Determinasi.....	117
2.	Uji Q-Square (Q^2) -Predictive Relevance	118
3.	SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)-Model Fit.....	118
3.7.	Aspek Etis Penelitian	119
BAB IV	120
HASIL DAN PEMBAHASAN	120
4.1.	Hasil Penelitian.....	120
4.1.1	Data Penelitian	120
4.1.2	Gambaran Umum Responden	120
4.1.2.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	121
4.1.2.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	122
4.1.2.3.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	122
4.1.2.4.	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	123
4.1.2.5.	Profil Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	123
4.1.2.6	Profil Responden Berdasarkan Jabatan.....	124
4.1.3	Deskripsi Data Penelitian.....	125
4.1.3.1.	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	125
4.1.3.2.	Transformational Leadership	127
4.1.3.3.	Organizational Culture (Budaya Organisasi)	129
4.1.3.4.	Employee Creativity (Kreativitas Karyawan).....	130
4.1.3.5.	Job Satisfaction (Kepuasan Kerja).....	131
4.1.3.6.	Innovation Work Behaviour (Perilaku Kerja Inovatif)	133

4.1.3.7. Ringkasan Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	134
4.1.4 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	135
4.1.4.1 Uji Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>).....	137
4.1.4.2 Uji Validitas Deskriminan (<i>Discriminant Validity</i>).....	138
4.1.4.3 Uji Reliabilitas Konstruk	143
4.1.4.4 Kesimpulan Evaluasi Outer Model	143
4.1.5 Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	144
4.1.5.1 Uji Multikolinearitas antar Konstruk (<i>Collinearity Assessment - Inner Model</i>)	145
4.1.5.2 Uji <i>Path Coefficient</i> (Pengaruh Langsung).....	146
4.1.5.3 Specific Indirect Effects (Uji Pengaruh Tidak Langsung).....	148
4.1.5.4 Analisis Mediasi Berdasarkan Pendekatan Baron & Kenny	150
4.1.5.5 Ringkasan Hasil Analisis Jalur (Path Coefficient dan Mediasi)	152
4.1.5.6 Evaluasi Besaran Efek (Effect Size f^2).....	153
4.1.5.7 Kesimpulan Evaluasi Inner Model.....	154
4.1.6 Uji Hipotesis Penelitian	155
4.1.7 Evaluasi Keباikan Model (Goodness of Fit / GoF) dalam PLS-SEM	158
4.1.6.1 R-Square (R^2)/ Koefisien Determinasi dan Pengujian Pengaruh Simultan	159
4.1.6.2 Q-Square (Q^2 / Predictive Relevance).....	160
4.1.6.3 SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	161
4.1.6.4 Kesimpulan Evaluasi Keباikan Model (GoF).....	161
4.2. Pembahasan	162
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif	162
4.2.2 Pengaruh Budaya organisasi terhadap Perilaku kerja inovatif.....	165
4.2.3 Pengaruh Kreativitas terhadap Perilaku kerja inovatif.....	168
4.2.4 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Perilaku kerja inovatif	170
4.2.5 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja.	172
4.2.6 Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja	174
4.2.7 Pengaruh Kreativitas terhadap Kepuasan Kerja.....	177

4.2.8 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku kerja inovatif Melalui Kepuasan Kerja	179
4.2.9 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku kerja inovatif Melalui Kepuasan Kerja	182
4.2.10 Pengaruh Kreativitas Karyawan terhadap Perilaku kerja inovatif Melalui Kepuasan Kerja	185
4.3. Novelty.....	188
4.4. Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya..	192
4.4.1 Keterbatasan Penelitian.....	192
4.4.2 Saran untuk Penelitian selanjutnya	195
BAB V.....	197
PENUTUP.....	197
5.1 Kesimpulan.....	197
5.2 Implikasi Teoretis dan Praktis.....	199
5.2.1 Implikasi Teoretis.....	199
5.2.2 Implikasi Praktis	202
Referensi.....	205
LAMPIRAN	
DOKUMEN IZIN PENELITIAN	
INSTRUMEN PENELITIAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Peta Perkembangan Model Publikasi Ilmiah (<i>Vosviewer</i>).....	13
Gambar 2.1 <i>Componential Theory of Creativity and Innovation</i>	17
Gambar 2.2 Bagan <i>Grand Theory, Middle Theory</i> dan <i>Applied Theory</i>	24
Gambar 2.3 Diagram Integrasi Teori dan Variabel Penelitian	76
Gambar 2.4 Model Penelitian	83
Gambar 4.1 Hasil Estimasi Model SEM PLS – algorithm	136
Gambar 4.2 Hasil Estimasi Model SEM PLS <i>Bootstrapping Quality Model</i> ...	158



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan Budaya Militeristik Industri Pertahanan	38
Tabel 2.2 Penelitian Sebelumnya di PT. Pindad	50
Tabel 2.3 Penelitian yang Relevan	52
Tabel 3.1 Jumlah Populasi	89
Tabel 3.2 Jumlah Sampel	91
Tabel 4.1 Deskripsi Responden	120
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	121
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	122
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	122
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	123
Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Divisi	124
Tabel 4.7 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan	124
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	126
Tabel 4.9 Rangkuman Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	134
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Konvergen	137
Tabel 4.11 Hasil Pengujian <i>Fornell Larcker</i>	139
Tabel 4.12 HTMT	140
Tabel 4.13 Cross Loading	141
Tabel 4.14 Reliabilitas Konstruk	143
Tabel 4.15 VIF Inner Model	145
Tabel 4.16 <i>Path Coefficient</i>	146
Tabel 4.17 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung	149
Tabel 4.18 Kriteria Penentuan Jenis Mediasi	150
Tabel 4.19 Hasil Uji Pengaruh Lansung dan Tidak Langsung	152
Tabel 4.20 Effect Size (f^2)	153
Tabel 4.22 R-Square (R^2)	159
Tabel 4.23 Q-Square (Q^2 / Predictive Relevance)	160
Tabel 4.24 Perbandingan Kebaruan Penelitian dengan Studi Sebelumnya	191