

***EMPLOYEE VOICE, CULTURAL INTELLIGENCE DAN
PROACTIVE PERSONALITY TERHADAP INNOVATIVE
WORK BEHAVIOR YANG DIMEDIASI THRIVING AT WORK
PADA ASN PEMERINTAHAN KOTA CILEGON BANTEN***



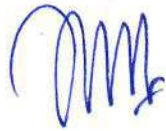
**ARIS WAHYU KUNCORO
9917923060**

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mendapatkan Gelar Doktor

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2026**

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

Promotor



Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si
Tanggal ..15 Juni 2026.....

Co-promotor



Darma Rika Swaramarinda, Ph.D
Tanggal ..15 Juni 2026.....

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus.
(Ketua)



3 Juli 2026

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



15 Juni 2026

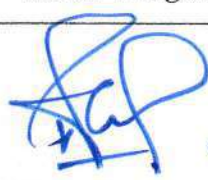
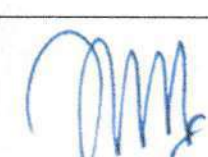
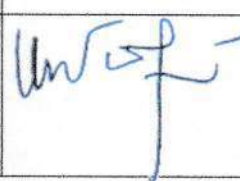
Nama : Aris Wahyu Kuncoro
NIM : 9917923060
Tanggal Ujian :

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Aris Wahyu Kuncoro

No Registrasi : 9917923060

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		3 Juli 2026
2	Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E. (Sekretaris)		15 Juli 2026
3	Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si. (Promotor)		15 Juli 2026
4	Darma Rika Swaramarinda, M.S.E., Ph.D (Kopromotor)		15 Juli 2026
5	Dr. Etty Gurendawati, M.Si., Ak (Penguji)		15 Juli 2026
6	Dr. Herlita, S.Sos., M.Si. (Penguji)		19 Juli 2026
7	Prof. Dr. Indra Siswati, S.E., M.M. (Penguji Luar)		18 Juli 2026

ABSTRAK

Inovasi dalam sektor publik menjadi pilar penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan daya saing daerah. Dalam konteks birokrasi pemerintah, Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behavior/IWB*) Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi elemen krusial untuk menjawab tuntutan reformasi birokrasi dan penguatan indeks inovasi daerah. Namun, perilaku inovatif tidak terbentuk secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor individu dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Employee Voice*, *Cultural Intelligence (CQ)*, dan *Proactive Personality* terhadap *Innovative Work Behavior*, dengan *Thriving at Work* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini didasarkan pada dua *grand theory*, yakni *Conservation of Resources (COR) Theory*, yang menekankan pentingnya sumber daya psikologis seperti *thriving* untuk mendukung inovasi dan *Social Exchange Theory (SET)*, yang menjelaskan bagaimana kontribusi pegawai melalui *voice behavior* akan direspons organisasi dalam bentuk dukungan terhadap ide dan inovasi. Menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS* versi 4, data dikumpulkan dari 232 ASN Pemerintah Kota Cilegon yang dipilih secara *random sampling*. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Employee Voice* dan *Cultural Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. *Proactive Personality* tidak berpengaruh secara langsung, namun memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui *Thriving at Work*. Sementara itu, *Thriving at Work* terbukti menjadi mediator yang signifikan untuk hubungan *Employee Voice* dan *Proactive Personality* terhadap IWB, tetapi tidak signifikan dalam memediasi pengaruh *Cultural Intelligence (CQ)*. Implikasi dari hasil ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterbukaan, adaptasi lintas budaya dan pemberdayaan psikologis pegawai sebagai strategi dalam meningkatkan Perilaku inovatif ASN, serta memperkuat inovasi birokrasi daerah secara berkelanjutan.

Kata Kunci: ASN, *Conservation of Resources Theory*, *Cultural Intelligence*, *Employee Voice*, *Innovative Work Behavior*, *Proactive Personality*, *Social Exchange Theory*, *Thriving at Work*

ABSTRACT

Innovation in the public sector plays a crucial role in enhancing service quality and regional competitiveness. In the context of government bureaucracy, Innovative Work Behavior (IWB) among civil servants (ASN) is a key factor in responding to bureaucratic reform and strengthening regional innovation indexes. However, such behavior does not arise spontaneously; it is shaped by both individual characteristics and the work environment. This study aims to examine the influence of Employee Voice, Cultural Intelligence, and Proactive Personality on Innovative Work Behavior, with Thriving at Work as a mediating variable. The research is grounded in two grand theories: the Conservation of Resources (COR) Theory, which emphasizes psychological resources such as thriving as essential for innovation, and the Social Exchange Theory (SET), which explains that employee contributions through voice behavior are reciprocated by organizational support for innovation. A quantitative approach was employed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) via SmartPLS version 4, with data collected from 232 civil servants at Cilegon City Government using random sampling. The findings reveal that Employee Voice and Cultural Intelligence have a positive and significant effect on Innovative Work Behavior. While Proactive Personality does not directly influence IWB, it has a significant indirect effect through Thriving at Work. Furthermore, Thriving at Work significantly mediates the relationship between Employee Voice and Proactive Personality with IWB, but does not mediate the effect of Cultural Intelligence. These findings imply that building a supportive work environment that encourages openness, cultural adaptability, and psychological empowerment is essential to enhance innovative behavior among civil servants, supporting sustainable regional innovation.

Keywords: ASN, Conservation of Resources Theory, Cultural Intelligence, Employee Voice, Innovative Work Behavior, Proactive Personality, Social Exchange Theory, Thriving at Work

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap : Aris Wahyu Kuncoro
NIM : 9917923060
Tempat/Tanggal Lahir : Klaten, 10 Oktober 1974
Program : Sekolah Pascasarjana
Program Studi : Ilmu Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul ***“Employee Voice, Cultural Intelligence dan Proactive Personality Terhadap Innovative Work Behavior yang dimediasi Thriving at Work Pada ASN Pemerintahan Kota Cilegon Banten”*** merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun di rujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Jakarta, 10 Oktober 2025

Yang menyatakan



Aris Wahyu Kuncoro

NIM.9917923060



SURAT PENYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aris Wahyu Kuncoro
NIM : 9917923060
Jenjang : Doktor
Program Studi : Ilmu Manajemen
Angkatan : 2023/2024
Semester : 124 (Genap) Tahun Akademik 2025/2026

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan perbaikan disertasi 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 Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

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

Jakarta, Juli 2026

Yang membuat pernyataan,



(Aris Wahyu Kuncoro)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS 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 : Aris Wahyu Kuncoro
NIM : 991792360
Fakultas/Prodi : Pascasarjana / Ilmu Manajemen
Alamat email : aris.wahyukuncoro@budiluhur.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 :

EMPLOYEE VOICE, CULTURAL INTELLIGENCE DAN PROACTIVE PERSONALITY TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR YANG DIMEDIASI THRIVING AT WORK PADA ASN PEMERINTAHAN KOTA CILEGON BANTEN

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, 1 Juli 2026

Penulis


(Aris Wahyu Kuncoro)

PRAKATA

الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ بِسْمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhānahu wa Ta‘ālā, Tuhan yang Maha Pemurah lagi Maha Penyayang. Atas limpahan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan disertasi ini, meski diiringi berbagai keterbatasan dan tantangan. Shalawat serta salam semoga tercurah kepada junjungan Nabi Muḥammad Ṣallallāhu ‘alaihi wasallam, sosok teladan agung yang memancarkan semangat belajar, ketekunan, dan ketulusan dalam setiap langkah perjuangan.

Penyusunan disertasi ini bukan sekadar tugas akademik, melainkan juga perjalanan batin dan spiritual yang menguji ketabahan, keyakinan, dan pengorbanan. Setiap hari, penulis menempuh perjalanan panjang dari Kota Cilegon menuju Kampus Universitas Negeri Jakarta, menggunakan moda transportasi Kendaraan Umum Bus AKAP. Perjalanan yang memakan waktu hingga 4 jam ini telah menjadi rutinitas yang dijalani sejak dini hari hingga larut malam. Pada awal studi, penulis harus menginap Kampus Universitas Budi Luhur Jakarta dan di waktu lain, menumpang kendaraan teman seperjuangan Mas Koen. Namun semua itu bukan halangan melainkan tempaan yang memperkuat tekad, membentuk karakter, dan menjadi bagian dari proses yang penuh makna.

Dalam setiap langkah perjuangan ini, ada sosok istimewa yang kehadirannya tak pernah tampak secara fisik, namun senantiasa terasa dalam setiap detak langkah. Ia adalah pribadi mulia yang diam-diam selalu mengiringi dengan doa dan harapan terbaik. Cinta dan restunya menjadi energi besar yang tak tergantikan, menguatkan ketika semangat melemah, dan menerangi jalan ketika harapan mulai redup.

Disertasi ini adalah bentuk ungkapan syukur atas segala rahmat dan karunia-Nya, serta dedikasi untuk mereka yang telah memberikan cinta, doa, dan semangat tanpa henti. Penulis berharap karya ini bukan hanya sekadar hasil studi akademik, melainkan juga sumbangsih kecil dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, demi mencetak generasi yang unggul, tangguh, dan penuh integritas.

Jakarta, 10 Oktober 2025

Aris Wahyu Kuncoro/9917923060

ACKNOWLEDGEMENT

Setiap langkah penyusunan disertasi ini, penulis mendapatkan dukungan, arahan dan masukan yang begitu berarti dari berbagai pihak. Sebagai wujud penghargaan yang tulus, penulis menyampaikan terima kasih yang mendalam atas setiap kontribusi yang telah mewarnai dan menguatkan perjalanan ilmiah ini.

1. Prof. Dr. Komarudin, M.Si., Selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta, atas kesempatan, arahan, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh studi di program Doktor.
2. Prof.Dr.Dedi Purwana, S.E., M.Bus. Selaku Direktur Sekolah Pascasarjana, atas kesempatan, bimbingan, dan dukungan yang telah diberikan kepada selama menjalani proses studi di jenjang doktoral.
3. Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E., Selaku Koordinator Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, atas kesempatan, arahan, dan kepercayaan yang telah diberikan kepada penulis selama menjalani proses studi dan penyusunan disertasi ini.
4. Prof. Dr. Dewi Susita., M.Si. Selaku pembimbing utama (*promotor*), atas bimbingan yang tiada henti, masukan yang penuh ketajaman ilmiah, serta dukungan yang tulus dan konsisten dalam setiap tahap penyusunan disertasi ini.
5. Ibu Darma Rika Swaramarinda.,M.S,E,Ph.D. Selaku pembimbing pendamping (*Copromotor*), atas wawasan yang berharga, semangat yang senantiasa ditularkan, serta saran-saran penuh pertimbangan yang secara signifikan berkontribusi terhadap arah dan kualitas disertasi ini.
6. Ibu Dr. Etty Gurendawati, M.Ak Selaku Dosen Penguji 1 dan Ibu Dr,Herlita Selaku Dosen Penguji yang telah banyak memberikan masukan dan saran.
7. Bapak Drs. Djateun HS. Selaku pendiri Yayasan Pendidikan Budi Luhur Jakarta, atas jasa dan dedikasinya dalam mendirikan lembaga pendidikan yang menjadi tempat penulis mengabdikan.

8. Bapak Kasih Hanggoro.,MBA, Selaku Ketua Yayasan Budi Luhur Cakti Jakarta Atas dukungan dan bantuan biaya kuliah yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dengan baik
9. Prof. Agus Setyo Budi.,M.Sc.Selaku Rektor Universitas Budi Luhur Jakarta atas dukungan, arahan, serta kesempatan yang telah diberikan selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Negeri Jakarta.
10. Bapak Widodo MS.,S.Kom. Selaku Direktur Keuangan Universitas Budi Luhur Jakarta atas dukungan dan bantuan dalam pembiayaan selama penulis menempuh pendidikan.
11. Dr. Puspita Rani.,S.E.,M.Ak Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur Jakarta, atas dukungan, arahan, dan kesempatan yang telah diberikan selama penulis menempuh pendidikan.
12. Dr. Yugi Setyarko.,S.E, M.M. Selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur Jakarta, atas perhatian, dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penyusunan tugas akhir.
13. Ibu Tuti dan Ibu Win selaku Kasubdit Keuangan Universitas Budi Luhur yang Telah membantu kelancaran dalam proses perkuliahan ini.
14. Ibu Suyati tercinta yang telah melahirkan dan membesarkan penulis serta Ibu Mertua Ibu Sumini, Istriku Niken Puji Suharti, S.Psi tercinta, dan ketiga anak penulis (Ryke Zain, Nike Zain, Raffa Zain) yang sangat penulis cintai dan sayangi, atas doa, kasih sayang, kesabaran, serta motivasi yang tak pernah henti diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi S3 ini dengan baik.
15. Sahabat-sahabat Ilmu Manajemen Angkatan 2023 serta seluruh staf Pascasarjana UNJ, terima kasih atas kebersamaan, semangat, dan kebaikan yang tak ternilai.

Jakarta, 10 Oktober 2025
Aris Wahyu Kuncoro/9917923060

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN.....	iii
BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH.....	ix
SURAT PERNYATAAN	xi
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	xiii
PRAKATA.....	xv
ACKNOWLEDGEMENT	xvi
DAFTAR ISI.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xxiii
DAFTAR TABEL.....	xxiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pembatasan Penelitian.....	15
1.3 Perumusan Masalah	16
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	17
1.5 Kebaruan Penelitian (<i>State of the art</i>).....	20
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	23
2.1 Kajian Teori	23
2.1.1 <i>Social Exchanged Theory</i> (SET).....	24
2.1.2 <i>Conservation of Resources Theory</i> (COR).....	27
2.1.3 <i>Innovative Work Behavior</i> (IWB)	31
2.1.4 <i>Employee Voice</i>	34
2.1.5 <i>Cultural Intelligence</i>	38
2.1.6 <i>Proactive Personality</i>	41
2.1.7 <i>Thriving at Work</i>	44
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan	47
2.3 Kerangka Berpikir	55
2.3.1 Pengaruh <i>Employee Voice</i> Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	55

2.3.2 Pengaruh <i>Cultural Intelligence</i> Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	57
2.3.3 Pengaruh <i>Proactive Personality</i> Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	58
2.3.4 Pengaruh <i>Thriving at Work</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	60
2.3.5 Pengaruh <i>Employee Voice</i> Terhadap <i>Thriving at Work</i>	62
2.3.6 Pengaruh <i>Cultural Intelligence</i> Terhadap <i>Thriving at Work</i>	63
2.3.7 Pengaruh <i>Proactive Personality</i> Terhadap <i>Thriving at Work</i>	64
2.3.8 Pengaruh <i>Employee Voice</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> melalui Mediasi <i>Thriving at Work</i>	66
2.3.9 Pengaruh <i>Cultural Intelligence</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> melalui Mediasi <i>Thriving at Work</i>	67
2.3.10 Pengaruh <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> melalui <i>Thriving at Work</i>	68
2.4 Hipotesis Penelitian.....	70
BAB III METODE PENELITIAN	71
3.1 Jenis Penelitian.....	71
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	71
3.3 Metode dan Desain Penelitian.....	72
3.4 Model Teoretik	73
3.5 Populasi dan Sampel	73
3.5.1 Populasi Penelitian.....	73
3.5.2 Sampel Penelitian	74
3.6 Instrumen Penelitian.....	74
3.6.1 Variabel <i>Innovative Work Behavior</i> (IWB).....	75
3.6.2 Variabel <i>Employee Voice</i> (X ₁).....	79
3.6.3 Variabel <i>Cultural Intelligence</i> (X ₂).....	84
3.6.4 Variabel <i>Proactive Personality</i> (X ₃).....	91
3.6.5 Variabel <i>Thriving at Work</i> (Z).....	96
3.7 Teknik Analisis Data	100
3.7.1 Model Pengukuran atau <i>Outer Models</i>	100
3.7.2 Model Pengukuran atau <i>Inner Models</i>	102
3.7.3 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	103

3.8 Hipotesis Statistik	105
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	109
4.1 Deskripsi Data	109
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	109
4.1.2 Profil Responden	112
4.1.3 Distribusi Perhitungan Indikator	116
4.2. Hasil Penelitian.....	133
4.2.1 Uji SEM PLS.....	133
4.2.2 Uji Hipotesis.....	150
4.3 Temuan	159
4.4. Pembahasan	164
4.4.1 <i>Employee Voice</i> (X ₁) berpengaruh terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	164
4.4.2 <i>Cultural Intelligence</i> (X ₂) berpengaruh terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> (Y).	169
4.4.3 <i>Proactive Personality</i> (X ₃) berpengaruh terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> (IWB) (Y)	172
4.4.4 <i>Thriving at Work</i> (Z) berpengaruh terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	176
4.4.5 <i>Employee Voice</i> (X ₁) berpengaruh terhadap <i>Thriving at Work</i> (Z).....	179
4.4.6 <i>Cultural Intelligence</i> (X ₂) berpengaruh terhadap <i>Thriving at Work</i> (Z).....	182
4.4.7 <i>Proactive Personality</i> (X ₃) berpengaruh terhadap <i>Thriving at Work</i> (Z).....	185
4.4.8 <i>Employee Voice</i> (X ₁) berpengaruh terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> (Y) melalui <i>Thriving at Work</i> (Z) Postif dan Signifikan.....	187
4.4.9 Pengaruh <i>Cultural Intelligence</i> (X ₂) terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> (Y) melalui <i>Thriving at Work</i> (Z) Positif dan Signifikan.....	191
4.4.10 Pengaruh <i>Proactive Personality</i> (X ₃) terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> (Y) melalui <i>Thriving at Work</i> (Z).....	194
4.5 Novelty	199
4.6 Keterbatasan Penelitian	200

BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI	203
5.1 Simpulan	203
5.2 Implikasi.....	205
5.3 Rekomendasi	213
DAFTAR PUSTAKA	219
LAMPIRAN	225



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Model Teoretik Variabel Penelitian.....	73
Gambar 4 1. <i>Second Order</i> Variabel <i>Employee Voice</i>	138
Gambar 4 2 <i>Second Order</i> Variabel <i>Cultural Intelligence (CQ)</i>	140
Gambar 4 3 <i>Second Order</i> Variabel <i>Proactive Personality</i>	143
Gambar 4 4 <i>Second Order</i> Variabel <i>Thriving at Work</i>	146
Gambar 4 5 <i>Second Order</i> Variabel <i>Innovative Work Behavior</i>	148
Gambar 4 6 Full Model Struktural (PLS <i>Algorithm</i>)	150
Gambar 4 7 Full Model Struktural (PLS <i>Algorithm</i>) <i>bootstrapping</i>	151



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Indeks Inovasi Daerah Tahun 2024.....	3
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian yang Relevan.....	48
Tabel 3. 1 Rentang Skala <i>Likert</i>	75
Tabel 3. 2 Kisi-kisi Instrumen Variabel <i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	76
Tabel 3. 3 Validitas Instrumen Variabel <i>Innovative Work Behavior</i> (Y).....	77
Tabel 3. 4 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel <i>Innovative Work Behavior</i> (Y)....	79
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen <i>Employee Voice</i> Variabel (X ₁).....	81
Tabel 3. 6 Uji Validitas Instrumen Variabel <i>Employee Voice</i>	82
Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel <i>Employee Voice</i>	84
Tabel 3. 8 Kisi-kisi Instrumen Variabel <i>Cultural Intelligence</i> (CQ).....	85
Tabel 3. 9. Uji Validitas Instrumen Variabel <i>Cultural Intelligence</i>	87
Tabel 3. 10 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel <i>Cultural Intelligence</i>	91
Tabel 3. 11 Kisi-kisi Instrumen Variabel <i>Proactive Personality</i> (X ₃)	92
Tabel 3. 12 Uji Validitas Instrumen Variabel <i>Proactive Personality</i>	93
Tabel 3. 13 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel <i>Proactive Personality</i>	96
Tabel 3. 14 Kisi-kisi Instrumen <i>Thriving at Work</i> Variabel (Z).....	97
Tabel 3. 15 Uji Validitas Instrumen Variabel <i>Thriving at Work</i>	98
Tabel 3. 16 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel <i>Thriving at Work</i>	100
Tabel 3. 17 Kriteria pengujian dalam SMART PLS 4	103
Tabel 4. 1 Karakteristik Pegawai berdasarkan Jenis kelamin	112
Tabel 4. 2 Tabel Karakteristik Pegawai berdasarkan Jenis Usai.....	113
Tabel 4. 3 Tabel Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	114
Tabel 4. 4 Tabel Karakteristik Pegawai Berdasarkan Masa Kerja Pegawai	115
Tabel 4. 5 Kategorisasi Interpretasi Skor	117
Tabel 4. 6 Nilai Deskriptif Dimensi <i>Constructive Voice</i> (Konstruktif).....	118
Tabel 4. 7 Nilai Deskriptif Dimensi <i>Destructive Voice</i> (<i>Prohibitive</i>).....	118
Tabel 4. 8 Nilai Deskriptif Dimensi <i>Cognitive</i> (Kognitif) (CQ)	119
Tabel 4. 9 Nilai Deskriptif Dimensi <i>Motivational</i> (Motivasi) (CQ)	120
Tabel 4. 10 Nilai Deskriptif Dimensi <i>Behavioral</i> (Perilaku) (CQ)	121
Tabel 4. 11 Nilai Deskriptif Dimensi <i>Metacognitive CQ</i>	121

Tabel 4. 12 Tabel Nilai Deskriptif Dimensi <i>Career Development</i> (Pengembangan Karier)	122
Tabel 4. 13 Nilai Deskriptif Dimensi <i>Independent Decision Making</i> (Pengambilan Keputusan Mandiri)	123
Tabel 4. 14 Nilai Deskriptif Dimensi <i>Opportunity Creation</i> (Penciptaan Peluang).....	124
Tabel 4. 15 Nilai Deskriptif Dimensi <i>Vitality</i>	125
Tabel 4. 16 Nilai Deskriptif Dimensi <i>Learning</i>	125
Tabel 4. 17 Nilai Deskriptif Dimensi <i>Idea Generation</i>	126
Tabel 4. 18 Nilai Deskriptif Dimensi <i>Idea Promotion</i>	127
Tabel 4. 19 Nilai Deskriptif Dimensi <i>Idea Implementation</i>	127
Tabel 4. 20 Rekap Perhitungan Indikator	128
Tabel 4. 21 Hasil Uji Dimensi <i>Outer Loading</i>	135
Tabel 4. 22 Hasil Uji AVE (<i>Average Variance Extracted</i>) atau <i>Convergent Validity</i>	136
Tabel 4. 23 Hasil Uji AVE (<i>Average Variance Extracted</i>) atau <i>Convergent Validity</i>	136
Tabel 4. 24 Hasil Uji <i>Cronbach Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	137
Tabel 4. 25 <i>Loading Factor Second Order</i> Variabel <i>Employee Voice</i>	139
Tabel 4. 26 <i>Loading Factor Second Order</i> Variabel <i>Cultural Intelligence (CQ)</i>	141
Tabel 4. 27 <i>Loading Factor Second Order</i> Variabel <i>Proactive Personality</i>	144
Tabel 4. 28 <i>Loading Factor Second Order</i> Variabel <i>Thriving at Work</i>	147
Tabel 4. 29 <i>Loading Factor Second Order</i> Variabel <i>Innovative Work Behavior</i>	149
Tabel 4. 30 Koefisien Regresi dan T-Statistik	151
Tabel 4. 31 Hasil <i>R-Square</i>	158
Tabel 4. 32 Dominasi Pengaruh Variabel terhadap <i>Innovative Work Behavior (Y)</i>	164

