



Pengaruh *Innovative Work Behavior* dan *Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Work Engagement* sebagai Variabel Mediasi pada UMKM Kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta

Azizah Ika Narwati¹, Nur Wening²

¹²Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Teknologi Yogyakarta

¹azizahika210@gmail.com, ²nur.wening@staff.uty.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *innovative work behavior* dan *organizational support* terhadap kinerja karyawan dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi pada UMKM kuliner di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja karyawan sebagai faktor penentu daya saing UMKM di tengah persaingan bisnis kuliner yang semakin ketat. Perilaku kerja inovatif, dukungan organisasi, serta tingkat keterikatan kerja dipandang sebagai faktor yang mampu mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengambilan sampel non-probability sampling melalui teknik snowball sampling terhadap 110 responden yang merupakan karyawan UMKM kuliner di Daerah Istimewa Yogyakarta. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* dan kinerja karyawan. *Organizational support* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* serta kinerja karyawan. Selain itu, *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa *work engagement* mampu memediasi pengaruh *innovative work behavior* terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak mampu memediasi pengaruh *organizational support* terhadap kinerja karyawan pada UMKM kuliner di Daerah Istimewa Yogyakarta. Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan perilaku kerja inovatif dan dukungan organisasi secara langsung dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan keterikatan kerja dan kinerja karyawan pada sektor UMKM kuliner.

Kata Kunci: *Innovative Work Behavior*, *Organizational Support*, *Work Engagement*, Dan Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi melalui penciptaan lapangan kerja dan peningkatan aktivitas ekonomi masyarakat. Di Daerah Istimewa Yogyakarta, sektor kuliner berkembang pesat sehingga persaingan usaha semakin ketat dan menuntut peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM tahun 2024, UMKM mencakup 99,9% dari total unit usaha serta menyerap sekitar 61% tenaga kerja nasional. Namun, tingkat keterlibatan kerja karyawan UMKM di Yogyakarta masih relatif rendah sehingga berpotensi menurunkan produktivitas dan daya saing usaha (Rajab, 2025). Jumlah UMKM di Daerah Istimewa Yogyakarta juga terus meningkat dari 337.060 unit pada tahun 2021 menjadi 347.744 unit pada tahun 2025. Kondisi ini menunjukkan semakin besarnya persaingan sehingga UMKM perlu meningkatkan daya saing melalui inovasi, kualitas pelayanan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*), dukungan organisasi (*organizational support*), dan keterlibatan kerja (*work engagement*) menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung keberlanjutan UMKM.

Tabel 1. Skala Usaha Jumlah UMKM di Yogyakarta Tahun 2025 per Sektor

No	Skala	Unit	Persentase
1	Usaha Mikro	329.487	94,8%
2	Usaha Kecil	16.126	4,6%
3	Usaha Menengah	2.131	0,6%
Jumlah		347.744	100%

Sumber: SibakulJogja, 2025

Berdasarkan Tabel 1, struktur UMKM di Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2025 didominasi oleh usaha mikro. Dari total 347.744 unit UMKM, sebanyak 329.487 unit (94,8%) merupakan usaha mikro, sedangkan usaha kecil berjumlah 16.126 unit (4,6%) dan usaha menengah sebanyak 2.131 unit (0,6%). Kondisi ini menunjukkan bahwa perekonomian daerah sangat bergantung pada usaha mikro sebagai penggerak utama aktivitas ekonomi masyarakat. Namun, dominasi tersebut juga menunjukkan bahwa sebagian besar pelaku usaha masih menghadapi tantangan dalam meningkatkan daya saing, produktivitas, dan pertumbuhan usaha. Oleh karena itu, UMKM membutuhkan sumber daya manusia yang mampu berinovasi, beradaptasi terhadap perubahan pasar, serta memperoleh dukungan organisasi agar mampu meningkatkan kinerja.

Persebaran UMKM di Daerah Istimewa Yogyakarta juga menunjukkan perkembangan yang signifikan. Pada tahun 2025 jumlah UMKM mencapai 347.744 unit yang tersebar di Kabupaten Bantul (94.247 unit), Sleman (89.746 unit), Gunungkidul (58.964 unit), Kota Yogyakarta (42.191 unit), dan Kulon Progo (38.342 unit). Besarnya jumlah tersebut mempertegas posisi Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai salah satu pusat ekonomi kreatif di Indonesia. Meningkatnya jumlah pelaku usaha juga memperkuat persaingan sehingga setiap UMKM dituntut memiliki strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk menjaga keberlanjutan usaha. Pentingnya inovasi dan keterlibatan kerja dalam meningkatkan daya saing juga didukung oleh penelitian Diansyah (2025).

Urgensi penelitian ini didasarkan pada kebutuhan UMKM kuliner untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bertahan di tengah persaingan yang semakin kompetitif (Parman et al., 2022). Keberhasilan UMKM dipengaruhi oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia melalui sistem kerja yang efektif, koordinasi yang baik, penyelesaian masalah secara kreatif, dan perbaikan proses operasional secara berkelanjutan (Mufarrihah et al., 2020). Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada inovasi produk, tetapi juga pada perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) yang mendorong efektivitas proses kerja.

Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian mengenai peran mediasi *work engagement* dalam hubungan antara *innovative work behavior*, *organizational support*, dan kinerja karyawan pada UMKM kuliner di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor lain atau menggunakan variabel mediasi yang berbeda. Kusuma (2021), misalnya, hanya menguji peran *work engagement* pada hubungan *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* dan *organizational citizenship behavior* tanpa mengaitkannya dengan *innovative work behavior* maupun kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan tersebut melalui bukti empiris yang relevan bagi UMKM kuliner.

Perilaku kerja inovatif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi karena mencakup penciptaan, promosi, dan implementasi ide baru yang mampu meningkatkan efisiensi serta menciptakan nilai tambah (Li dan Chughtai, 2022). Penelitian Intan et al. (2025) menunjukkan bahwa *innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hasil serupa ditemukan oleh Yuliantina, Kurniawan, dan Kusuma (2025) yang membuktikan adanya hubungan positif antara keterlibatan kerja dan perilaku kerja inovatif pada UMKM di Yogyakarta. Selain itu, Arisman dan Sopiah (2022) juga menegaskan bahwa perilaku inovatif berperan penting dalam meningkatkan kinerja UMKM di Kecamatan Kraton Yogyakarta.

Selain perilaku kerja inovatif, dukungan organisasi (*organizational support*) juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Dukungan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan rasa dihargai, serta mendorong komitmen karyawan terhadap organisasi (Kusuma, 2021). Penelitian Tri et al. (2024) menunjukkan bahwa budaya kerja, kerja sama tim, komunikasi, dan dukungan pemilik usaha berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada berbagai UMKM di Yogyakarta. Meskipun kontribusinya relatif kecil, faktor-faktor tersebut tetap berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Keberhasilan perilaku inovatif dan dukungan organisasi dalam menghasilkan kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh tingkat *work engagement*. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung bekerja lebih antusias, berdedikasi, dan fokus terhadap pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja. Penelitian Diansyah et al. (2025) membuktikan bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui perilaku inovatif sebagai variabel mediasi.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *innovative work behavior* secara konsisten meningkatkan proses inovasi dan daya saing UMKM (Diansyah et al., 2025). Di sisi lain, persepsi terhadap *organizational support* terbukti berperan penting dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan (Rahmawati et al., 2022; Nurjanah & Riyanto, 2023; Sulistiyan, 2022). Rahmawati et al. (2022) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan berbagai penelitian lain membuktikan bahwa perlakuan yang adil, penghargaan, dan perhatian organisasi mendorong karyawan memberikan kontribusi yang lebih optimal.

Hubungan antara *innovative work behavior* maupun *organizational support* dengan kinerja diperkirakan tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui *work engagement*. Putra (2024) menemukan bahwa *work engagement* memiliki hubungan kuat dengan *innovative work behavior* dalam meningkatkan kinerja organisasi. Sementara itu, Darmawan dan Alawiyah (2024) membuktikan bahwa *work engagement* mampu memediasi

hubungan antara *organizational support* dan kinerja karyawan. Secara teoritis, perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh faktor individu seperti motivasi intrinsik, *self-efficacy*, orientasi pembelajaran, dan keberanian mengambil risiko, serta faktor organisasi seperti kepemimpinan transformasional, iklim inovasi, sistem dukungan, dan penghargaan yang adil (Sundara, 2023). Kondisi tersebut juga sejalan dengan *Componential Theory of Creativity* yang menegaskan bahwa kreativitas dan inovasi dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja yang mendukung.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan UMKM sektor kuliner di Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah beroperasi minimal dua tahun dan memiliki karyawan tetap. Berdasarkan data SiBakulJogja tahun 2025, terdapat 347.744 unit UMKM kuliner. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan pendekatan snowball sampling, yaitu responden awal merekomendasikan responden lain yang memenuhi kriteria penelitian (Dawis et al., 2023). Target penyebaran kuesioner sebanyak 120 responden dialokasikan secara proporsional berdasarkan klasifikasi usaha mikro, kecil, dan menengah. Dari 120 kuesioner yang terkumpul, sebanyak 110 dinyatakan layak dianalisis dengan tingkat respons sebesar 91,7%.

Penelitian menggunakan tiga jenis variabel, yaitu variabel independen berupa Innovative Work Behavior dan Organizational Support (Joko et al., 2023), variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Octaviana et al., 2025), serta variabel mediasi berupa work engagement (Joniaková, 2021). Masing-masing variabel diukur melalui indikator yang disusun dalam definisi operasional menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5) (Hardani et al., 2020).

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form kepada karyawan UMKM kuliner di Daerah Istimewa Yogyakarta (Syahza, 2021), sedangkan data sekunder berasal dari buku, jurnal, artikel ilmiah, dan laporan lembaga pemerintah (Syahza, 2021).

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS karena mampu menguji hubungan antarvariabel laten tanpa mensyaratkan distribusi normal yang ketat (Tarumingkeng, 2024). Analisis diawali dengan statistik deskriptif (Martias, 2021), dilanjutkan pengujian outer model melalui uji validitas konvergen dan diskriminan (Feni Febrianti, 2023; Rustika, 2024) serta uji reliabilitas menggunakan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha (Hair dan Alamer, 2022). Selanjutnya dilakukan pengujian inner model melalui nilai R^2 (Amirusholihin, 2023), b dan predictive relevance (Q^2) (Gunistiyo dan Noviany, 2024), serta pengujian hipotesis menggunakan bootstrapping berdasarkan nilai t-statistic dan p-value (Setiawan, 2025).

3. Hasil dan Diskusi

a. Deskripsi Data Penelitian

1) Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel minimum sebesar 99,914 responden yang kemudian dibulatkan menjadi 100 responden. Dalam pelaksanaan penelitian, jumlah data yang berhasil dihimpun dan memenuhi kriteria penelitian adalah sebanyak 110 responden. Jumlah tersebut telah melampaui jumlah sampel minimum yang ditetapkan, sehingga seluruh data dari 110 responden digunakan sebagai dasar dalam analisis penelitian. Selanjutnya, analisis deskriptif dalam penelitian ini disajikan dalam dua bagian, yaitu analisis deskriptif berdasarkan karakteristik responden dan analisis deskriptif berdasarkan variabel penelitian.

a) Analisis Deskriptif Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, domisili, dan kategori produk yang dijual. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

- Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	35	31.82%
Perempuan	75	68.18%
Total	110	100%

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 110 orang. Responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 75 orang dengan persentase 68,18%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 35 orang dengan persentase 31,82%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan.

- Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 20 th	12	10.91%
20-29 th	65	59.09%
30-39 th	26	23.64%
> 40 th	7	6.36%
Total	110	100%

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok usia 20–29 tahun sebanyak 65 orang atau 59,09%. Selanjutnya, responden berusia 30–39 tahun berjumlah 26 orang atau 23,64%, responden berusia kurang dari 20 tahun berjumlah 12 orang atau 10,91%, dan responden berusia lebih dari 40 tahun berjumlah 7 orang atau 6,36%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 20–29 tahun.

- Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SD/ Sederajat	1	0.91%
SMP/ Sederajat	3	2.73%
SMA/ Sederajat	48	43.64%
Perguruan Tinggi	58	52.73%
Total	110	100%

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir perguruan tinggi sebanyak 58 orang atau 52,73%. Selanjutnya, responden dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat berjumlah 48 orang atau 43,64%, SMP/Sederajat sebanyak 3 orang atau 2,73%, dan SD/Sederajat sebanyak 1 orang atau 0,91%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir perguruan tinggi.

- Domisili

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan domisili disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili

Domisili	Jumlah	Persentase (%)
Bantul	17	15.45%
Gunung Kidul	19	17.27%
Kota Yogyakarta	23	20.91%
Kulon Progo	18	16.36%
Sleman	33	30.00%
Total	110	100%

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini paling banyak berdomisili di Sleman sebanyak 33 orang atau 30,00%. Selanjutnya, responden yang berdomisili di Kota Yogyakarta berjumlah 23 orang atau 20,91%, Gunung Kidul sebanyak 19 orang atau 17,27%, Kulon Progo sebanyak 18 orang atau 16,36%, dan Bantul sebanyak 17 orang atau 15,45%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berdomisili di Sleman.

- Kategori Produk yang Dijual

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan kategori produk yang dijual disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Kategori Produk Yang Dijual

Kategori produk	Produk yang dijual	Frekuensi	Persentase
Makanan berat	Catering, ayam geprek, rice bowl, nasi goreng, nasi uduk, nasi kuning, nasi cokot, penyetan, healthy food bowl, warung nasi, fried chicken, gudeg, sate	33	30,0%
Mi, bakso, seblak	Mie ayam, mie pedas, mie jebew, mie kocok, bakso, bakso aci, bakso & mie ayam, seblak	17	15,5%
Kue, roti, dessert & bakery	Dessert box, brownies, donat, cake & bakery, bakpia, bakpao, roti sourdough, garlic bread, terang bulan, kue basah, kue kering	18	16,4%
Snack & makanan ringan	Keripik pisang, makaroni, cireng, cilok, gorengan, corn dog, snack pedas, sosis bakar, makanan ringan	18	16,4%
Frozen food & makanan kemasan	Frozen food, ayam ungkep frozen, sambal botolan, gudeg kaleng, abon tuna, ikan asap, ceker vacuum, sambal kemasan, cirawit vacuum	10	9,1%
Dimsum	Dimsum, dimsum mentai, dimsum ayam homemade	6	5,5%
Minuman	Kopi, kopi susu, kopi kekinian, boba tea, yogurt, es doger, es teh, wedang uwuh, jamu, es pisang ijo	7	6,4%
Lainnya	Ikan segar	1	0,9%
Total		110	100%

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan tabel klasifikasi produk yang dijual, diketahui bahwa jenis produk responden dalam penelitian ini cukup beragam. Kategori produk yang paling banyak dijual adalah bakso, mie, seblak, dan olahan aci sebanyak 24 responden atau 21,82%. Selanjutnya, kategori makanan utama/nasi dan catering berjumlah 20 responden atau 18,18%, olahan lauk/protein sebanyak 19 responden atau 17,27%, kue, bakery, dan dessert sebanyak 18 responden atau 16,36%, camilan, frozen food, dan produk kemasan sebanyak 13 responden atau 11,82%, minuman sebanyak 10 responden atau 9,09%, serta dimsum sebanyak 6 responden atau 5,45%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjual produk pada kategori bakso, mie, seblak, dan olahan aci.

b) Analisis Deskriptif Berdasarkan Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan penilaian responden terhadap variabel *innovative work behavior*, *organizational support*, *work engagement*, dan kinerja karyawan. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan dalam tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan sebagai berikut:

1) Innovative Work Behavior (IWB)

Variabel *innovative work behavior* terdiri dari 8 item pernyataan, sehingga skor minimum ideal sebesar 8 dan skor maksimum ideal sebesar 40. Dari hasil analisis deskriptif diperoleh nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 40, mean sebesar 33,45, dan standar deviasi sebesar 5,40. Adapun kategori untuk variabel *innovative work behavior* disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Kategori Variabel *Innovative Work Behavior*

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 18,67$	5	4,55%
Sedang	$18,67 \leq X \leq 29,33$	6	5,45%
Tinggi	$X > 29,33$	99	90,00%
Total		110	100%

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kategori tinggi sebanyak 99 responden atau 90,00%. Selanjutnya, responden pada kategori sedang berjumlah 6 responden atau 5,45%, sedangkan responden pada kategori rendah berjumlah 5 responden atau 4,55%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *innovative work behavior* karyawan UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi.

2) *Organizational Support (OS)*

Variabel *organizational support* terdiri dari 6 item pernyataan dengan skala penilaian 1 sampai 5, sehingga skor minimum ideal sebesar 6 dan skor maksimum ideal sebesar 30. Dari hasil analisis deskriptif diperoleh nilai minimum sebesar 9, nilai maksimum sebesar 30, *mean* sebesar 24,65, dan standar deviasi sebesar 4,27. Kategori variabel ditentukan menggunakan *mean* ideal dan standar deviasi ideal, sehingga diperoleh tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Hasil kategorisasi variabel *organizational support* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 8. Kategori Variabel *Organizational Support*

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 14,00$	6	5,45%
Sedang	$14,00 \leq X \leq 22,00$	11	10,00%
Tinggi	$X > 22,00$	93	84,55%
Total		110	100%

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kategori tinggi sebanyak 93 responden atau 84,55%. Selanjutnya, responden pada kategori sedang berjumlah 11 responden atau 10,00%, sedangkan responden pada kategori rendah berjumlah 6 responden atau 5,45%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *organizational support* pada UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi.

3) *Work Engagement (WE)*

Variabel *work engagement* terdiri dari 6 item pernyataan dengan skala penilaian 1 sampai 5, sehingga skor minimum ideal sebesar 6 dan skor maksimum ideal sebesar 30. Dari hasil analisis deskriptif diperoleh nilai minimum sebesar 9, nilai maksimum sebesar 30, *mean* sebesar 25,33, dan standar deviasi sebesar 4,09. Kategori variabel ditentukan menggunakan *mean* ideal dan standar deviasi ideal, sehingga diperoleh tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Hasil kategorisasi variabel *work engagement* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9. Kategori Variabel *Work Engagement*

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 14,00$	5	4,55%
Sedang	$14,00 \leq X \leq 22,00$	5	4,55%
Tinggi	$X > 22,00$	100	90,91%
Total		110	100%

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kategori tinggi sebanyak 100 responden atau 90,91%. Selanjutnya, responden pada kategori sedang berjumlah 5 responden atau 4,55%, sedangkan responden pada kategori rendah juga berjumlah 5 responden atau 4,55%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* karyawan UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi.

4) *Kinerja Karyawan (KK)*

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 6 item pernyataan dengan skala penilaian 1 sampai 5, sehingga skor minimum ideal sebesar 6 dan skor maksimum ideal sebesar 30. Dari hasil analisis deskriptif diperoleh nilai minimum sebesar 9, nilai maksimum sebesar 30, *mean* sebesar 25,25, dan standar deviasi sebesar 3,79. Kategori variabel ditentukan menggunakan *mean* ideal dan standar deviasi ideal, sehingga diperoleh tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Hasil kategorisasi variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 10. Kategori Variabel *Kinerja Karyawan*

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 14,00$	4	3,64%
Sedang	$14,00 \leq X \leq 22,00$	8	7,27%
Tinggi	$X > 22,00$	98	89,09%
Total		110	100%

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kategori tinggi sebanyak 98 responden atau 89,09%. Selanjutnya, responden pada kategori sedang berjumlah 8 responden atau 7,27%, sedangkan responden pada kategori rendah berjumlah 4 responden atau 3,64%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi.

b. Hasil Uji Instrumen

1) Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11501>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Model pengukuran atau *outer model* digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator pada setiap variabel penelitian. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability*. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk secara tepat dan konsisten (Cheung *et al.*, 2024). Dalam penelitian ini, analisis *outer model* dilakukan menggunakan SmartPLS 4.0 Ketiga kriteria tersebut umum digunakan dalam analisis PLS-SEM untuk menilai kelayakan model pengukuran sebelum dilakukan pengujian model struktural (Hair dan Alamer, 2022a).

a) *Convergent Validity*

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan melalui *convergent validity* untuk mengetahui apakah setiap indikator mampu mengukur konstruk yang diteliti. Menurut Hair dan Alamer (2022), *convergent validity* dapat dilihat dari nilai *loading factor*, di mana indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai lebih dari 0,70. Hasil pengolahan data menggunakan PLS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Pengolahan Data *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Loading Factor	Kriteria	Keterangan
Innovative Work Behavior (IWB)	IWB.1	0,822	> 0,70	Valid
	IWB.2	0,768	> 0,70	Valid
	IWB.3	0,799	> 0,70	Valid
	IWB.4	0,781	> 0,70	Valid
	IWB.5	0,784	> 0,70	Valid
	IWB.6	0,748	> 0,70	Valid
	IWB.7	0,808	> 0,70	Valid
	IWB.8	0,803	> 0,70	Valid
Organizational Support (OS)	OS.1	0,824	> 0,70	Valid
	OS.2	0,787	> 0,70	Valid
	OS.3	0,797	> 0,70	Valid
	OS.4	0,843	> 0,70	Valid
	OS.5	0,778	> 0,70	Valid
	OS.6	0,786	> 0,70	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK.1	0,762	> 0,70	Valid
	KK.2	0,770	> 0,70	Valid
	KK.3	0,737	> 0,70	Valid
	KK.4	0,832	> 0,70	Valid
	KK.5	0,785	> 0,70	Valid
	KK.6	0,749	> 0,70	Valid
Work Engagement (WE)	WE.1	0,741	> 0,70	Valid
	WE.2	0,842	> 0,70	Valid
	WE.3	0,758	> 0,70	Valid
	WE.4	0,794	> 0,70	Valid
	WE.5	0,775	> 0,70	Valid
	WE.6	0,800	> 0,70	Valid

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2026

Berdasarkan tabel di atas, variabel *innovative work behavior* (IWB) memiliki 8 indikator, yaitu IWB.1 sampai IWB.8, dengan nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70. Nilai *outer loading* tertinggi terdapat pada indikator IWB.1 sebesar 0,822, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator IWB.6 sebesar 0,748. Oleh karena itu, seluruh indikator pada variabel *innovative work behavior* dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

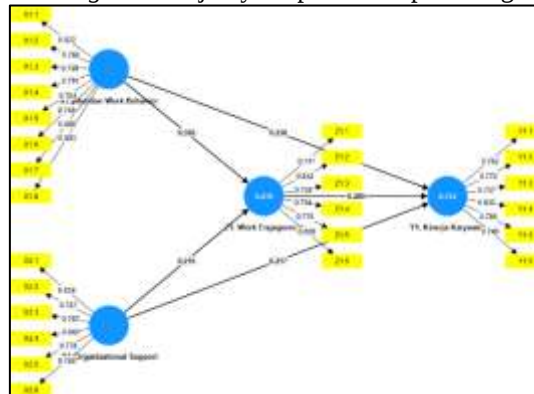
Variabel *organizational support* (OS) terdiri dari 6 indikator, yaitu OS.1 sampai OS.6, dengan nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70. Nilai *outer loading* tertinggi terdapat pada indikator OS.4 sebesar 0,843, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator OS.5 sebesar 0,778. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *organizational support* dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Variabel kinerja karyawan (KK) terdiri dari 6 indikator, yaitu KK.1 sampai KK.6, dengan nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70. Nilai *outer loading* tertinggi terdapat pada indikator KK.4 sebesar 0,832, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator KK.3 sebesar 0,737. Dengan demikian, seluruh indikator pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Variabel *work engagement* (WE) terdiri dari 6 indikator, yaitu WE.1 sampai WE.6, dengan nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70. Nilai *outer loading* tertinggi terdapat pada indikator WE.2 sebesar 0,842, sedangkan nilai

terendah terdapat pada indikator WE.1 sebesar 0,741. Oleh karena itu, seluruh indikator pada variabel *work engagement* dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Oleh karena itu, seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut. Hasil *outer loading* ini selanjutnya dapat dilihat pada diagram berikut ini:



Gambar 1. Hasil *Outer Loadings*

Sumber: SmartPLS 4 diolah penulis, 2026

Selain dilihat dari nilai *loading factor*, pengujian *convergent validity* juga dapat dilihat melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). AVE digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi indikator yang dapat dijelaskan oleh variabel laten. Nilai AVE lebih dari 0,50 menunjukkan bahwa variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah variansi indikator-indikatornya, sehingga konstruk dapat dinyatakan memenuhi validitas konvergen (Sofyani, 2025). Hasil nilai AVE dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Pengujian *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
<i>Innovative Work Behavior</i> (IWB)	0,623	> 0,50	Valid
<i>Organizational Support</i> (OS)	0,645	> 0,50	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	0,598	> 0,50	Valid
<i>Work Engagement</i> (WE)	0,617	> 0,50	Valid

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai AVE lebih dari 0,50. Variabel *innovative work behavior* (IWB) memiliki nilai AVE sebesar 0,623, *organizational support* (OS) sebesar 0,645, kinerja karyawan (KK) sebesar 0,598, dan *work engagement* (WE) sebesar 0,617. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria *convergent validity*, sehingga indikator pada masing-masing variabel mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik.

b) *Discriminant Validity*

Discriminant validity digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya. Dalam penelitian ini, pengujian *discriminant validity* dilakukan menggunakan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), karena HTMT merupakan kriteria yang umum digunakan dalam PLS-SEM untuk menilai apakah suatu konstruk benar-benar berbeda secara empiris dari konstruk lain (Hair dan Alamer, 2022a). Suatu konstruk dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai HTMT berada di bawah 0,90 (Ringle *et al.*, 2023). Adapun hasil pengujian HTMT dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 13. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Hubungan Variabel	Nilai HTMT	Kriteria	Keterangan
<i>Organizational Support</i> (OS) ↔ <i>Innovative Work Behavior</i> (IWB)	0,294	< 0,90	Valid
Kinerja Karyawan (KK) ↔ <i>Innovative Work Behavior</i> (IWB)	0,468	< 0,90	Valid
Kinerja Karyawan (KK) ↔ <i>Organizational Support</i> (OS)	0,415	< 0,90	Valid
<i>Work Engagement</i> (WE) ↔ <i>Innovative Work Behavior</i> (IWB)	0,479	< 0,90	Valid
<i>Work Engagement</i> (WE) ↔ <i>Organizational Support</i> (OS)	0,355	< 0,90	Valid
<i>Work Engagement</i> (WE) ↔ Kinerja Karyawan (KK)	0,515	< 0,90	Valid

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2026

Berdasarkan Berdasarkan Tabel 13, diketahui bahwa seluruh nilai HTMT antarvariabel berada di bawah 0,90. Nilai HTMT tertinggi terdapat pada hubungan antara *work engagement* (WE) dan kinerja karyawan (KK) sebesar 0,515, sedangkan nilai terendah terdapat pada hubungan antara *organizational support* (OS) dan *innovative work behavior* (IWB) sebesar 0,294. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *discriminant validity*, sehingga masing-masing variabel dinyatakan memiliki perbedaan yang jelas dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

c) *Composite Reliability*

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi indikator dalam mengukur setiap konstruk penelitian. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* lebih dari 0,70, karena nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator dalam suatu konstruk memiliki konsistensi internal yang baik (Hair dan Alamer, 2022a). Adapun nilai *composite reliability* dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Kriteria	Keterangan
<i>Innovative Work Behavior</i> (IWB)	0,930	> 0,70	Reliabel
<i>Organizational Support</i> (OS)	0,916	> 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,899	> 0,70	Reliabel
<i>Work Engagement</i> (WE)	0,906	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 14, diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70. Variabel *innovative work behavior* (IWB) memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,930, variabel *organizational support* (OS) sebesar 0,916, variabel kinerja karyawan (KK) sebesar 0,899, dan variabel *work engagement* (WE) sebesar 0,906. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator pada masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur konstruksya. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan telah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas.

Berdasarkan hasil pengujian secara keseluruhan, yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*, dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Artinya, instrumen penelitian yang digunakan telah layak untuk mengukur variabel *innovative work behavior*, *organizational support*, *work engagement*, dan kinerja karyawan.

2) Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk mengetahui hubungan antarvariabel laten dalam model penelitian. Evaluasi model struktural dalam penelitian ini dilakukan melalui uji koefisien determinasi (*R-square*), uji *effect size* (*F-square*), uji *predictive relevance* (*Q-square*), uji multikolinearitas melalui nilai VIF, dan uji hipotesis dengan metode *bootstrapping* atau uji t. Pengujian tersebut digunakan untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen, mengukur kontribusi pengaruh antarvariabel, melihat kemampuan prediktif model, memastikan tidak adanya masalah multikolinearitas, serta menguji signifikansi hubungan antarvariabel dalam model penelitian (Subhaktiyasa, 2024).

a) Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

R-square merupakan nilai koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen pada model penelitian. Nilai *R-square* berada pada rentang 0 sampai 1, di mana semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin besar kemampuan model dalam

menjelaskan variabel dependen. Dalam PLS-SEM, nilai *R-square* sebesar 0,75 dikategorikan kuat, 0,50 dikategorikan sedang, dan 0,25 dikategorikan lemah (Hidayah *et al.*, 2024). Adapun hasil nilai *R-square* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Data Hasil Uji *R-Square*

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK)	0,312	0,293	Lemah
Work Engagement (WE)	0,239	0,225	Lemah

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2026

Berdasarkan tabel 15, diketahui bahwa nilai *R-square* pada variabel kinerja karyawan (KK) sebesar 0,312. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *innovative work behavior*, *organizational support*, dan *work engagement* mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 31,2%, sedangkan sisanya sebesar 68,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Selanjutnya, nilai *R-square* pada variabel *work engagement* (WE) sebesar 0,239, yang berarti bahwa variabel *innovative work behavior* dan *organizational support* mampu menjelaskan *work engagement* sebesar 23,9%, sedangkan sisanya sebesar 76,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, nilai *R-square* pada kedua variabel termasuk dalam kategori lemah.

b) Uji *Effect Size* (*F-square*)

F-square digunakan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model struktural. Nilai *F-square* antara 0,02–0,15 menunjukkan pengaruh kecil, nilai 0,15–0,35 menunjukkan pengaruh sedang, dan nilai lebih dari 0,35 menunjukkan pengaruh besar. Sementara itu, nilai *F-square* kurang dari 0,02 menunjukkan bahwa pengaruh variabel dapat diabaikan (Putri *et al.*, 2024). Adapun hasil nilai *F-square* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16. Data Hasil Uji *F-Square*

Hubungan Variabel	<i>F-square</i>	Keterangan
<i>Innovative Work Behavior</i> (IWB) → Kinerja Karyawan (KK)	0,065	Kecil
<i>Innovative Work Behavior</i> (IWB) → <i>Work Engagement</i> (WE)	0,180	Sedang
<i>Organizational Support</i> (OS) → Kinerja Karyawan (KK)	0,060	Kecil
<i>Organizational Support</i> (OS) → <i>Work Engagement</i> (WE)	0,056	Kecil
<i>Work Engagement</i> (WE) → Kinerja Karyawan (KK)	0,090	Kecil

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *F-square* terbesar terdapat pada hubungan *innovative work behavior* (IWB) terhadap *work engagement* (WE), yaitu sebesar 0,180. Nilai tersebut berada pada kategori sedang, sehingga dapat diartikan bahwa *innovative work behavior* memiliki pengaruh yang cukup berarti terhadap *work engagement*. Sementara itu, hubungan *innovative work behavior* (IWB) terhadap kinerja karyawan (KK) memiliki nilai *F-square* sebesar 0,065, *organizational support* (OS) terhadap kinerja karyawan (KK) sebesar 0,060, *organizational support* (OS) terhadap *work engagement* (WE) sebesar 0,056, dan *work engagement* (WE) terhadap kinerja karyawan (KK) sebesar 0,090. Keempat hubungan tersebut termasuk dalam kategori kecil. Dengan demikian, sebagian besar hubungan antarvariabel dalam model penelitian ini memiliki ukuran pengaruh kecil, kecuali hubungan *innovative work behavior* terhadap *work engagement* yang berada pada kategori sedang.

c) Uji *Predictive Relevance* (*Q-square*)

Uji *Q-square* digunakan untuk mengetahui kemampuan prediktif model terhadap variabel endogen. Nilai *Q-square* yang lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sedangkan nilai di bawah 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki kemampuan prediktif (Novita dan Toar, 2024). Adapun hasil nilai *Q-square* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17. Hasil Uji *Predictive Relevance* (*Q-square*)

Variabel	<i>Q-square</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK)	0,170	Memiliki <i>predictive relevance</i>
Work Engagement (WE)	0,128	Memiliki <i>predictive relevance</i>

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Q-square* pada variabel kinerja karyawan (KK) sebesar 0,170 dan variabel *work engagement* (WE) sebesar 0,128. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan prediktif terhadap variabel kinerja karyawan dan *work engagement*. Dengan demikian, model struktural dalam penelitian ini dinilai memiliki *predictive relevance*.

d) Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan data, pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *t-statistics* dan *p-values*. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistics* > 1,96 dan nilai *p-values* < 0,05. Penelitian ini menguji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung karena terdapat variabel independen, variabel dependen, serta variabel mediasi. Hasil uji hipotesis diperoleh melalui teknik *bootstrapping* pada SmartPLS, yang disajikan sebagai berikut:

- Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 18. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Hipotesis	Hubungan Variabel	Original Sample	T-statistics	P-values	Keterangan
H1	<i>Innovative Work Behavior</i> (IWB) → <i>Work Engagement</i> (WE)	0,385	3,876	0,000	Diterima
H2	<i>Organizational Support</i> (OS) → <i>Work Engagement</i> (WE)	0,215	2,460	0,014	Diterima
H3	<i>Work Engagement</i> (WE) → Kinerja Karyawan (KK)	0,285	2,744	0,006	Diterima
H4	<i>Innovative Work Behavior</i> (IWB) → Kinerja Karyawan (KK)	0,238	2,317	0,021	Diterima
H5	<i>Organizational Support</i> (OS) → Kinerja Karyawan (KK)	0,217	2,919	0,004	Diterima

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2026

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian pengaruh langsung yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis pertama menguji pengaruh *innovative work behavior* terhadap *work engagement*. Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0,385, *t-statistics* sebesar 3,876 > 1,96, dan *p-values* sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama didukung, sehingga *innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hipotesis kedua menguji pengaruh *organizational support* terhadap *work engagement*. Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0,215, *t-statistics* sebesar 2,460 > 1,96, dan *p-values* sebesar 0,014 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua didukung, sehingga *organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hipotesis ketiga menguji pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0,285, *t-statistics* sebesar 2,744 > 1,96, dan *p-values* sebesar 0,006 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga didukung, sehingga *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hipotesis keempat menguji pengaruh *innovative work behavior* terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0,238, *t-statistics* sebesar 2,317 > 1,96, dan *p-values* sebesar 0,021 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis keempat didukung, sehingga *innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hipotesis kelima menguji pengaruh *organizational support* terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0,217, *t-statistics* sebesar 2,919 > 1,96, dan *p-values* sebesar 0,004 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis kelima didukung, sehingga *organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta.

- Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Efek Mediasi)

Tabel 19. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung atau Efek Mediasi

Hipotesis	Hubungan Variabel	Original Sample	T-statistics	P-values	Keterangan
H6	<i>Innovative Work Behavior</i> (IWB) → <i>Work Engagement</i> (WE) → Kinerja Karyawan (KK)	0,110	1,981	0,048	Diterima

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11501>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hipotesis	Hubungan Variabel	Original Sample	T-statistics	P-values	Keterangan
H7	Organizational Support (OS) → Work Engagement (WE) → Kinerja Karyawan (KK)	0,061	1,494	0,135	Tidak didukung

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2026

Hipotesis keenam menguji pengaruh *innovative work behavior* terhadap kinerja karyawan melalui *work engagement*. Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0,110, *t-statistics* sebesar 1,981 > 1,96, dan *p-values* sebesar 0,048 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis keenam didukung, sehingga *work engagement* mampu memediasi pengaruh *innovative work behavior* terhadap kinerja karyawan. Namun, nilai koefisien mediasi sebesar 0,110 menunjukkan bahwa pengaruh mediasi tersebut relatif kecil.

Langkah selanjutnya dilakukan perhitungan efek mediasi menggunakan metode *Variance Accounted For* (VAF), dengan uraian sebagai berikut:

Variabel *innovative work behavior* melalui *work engagement*:

$$VAF = \frac{(0,110)}{[(0,110) + 0,238]} = 0,3161 = 31,61\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, nilai VAF sebesar 31,61% menunjukkan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh *innovative work behavior* terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini karena nilai VAF pada rentang 20% sampai 80% dikategorikan sebagai *partial mediation*, sedangkan nilai VAF di atas 80% menunjukkan *full mediation* dan nilai di bawah 20% menunjukkan hampir tidak ada mediasi (Yoga dan Yuliasri, 2021). Selain itu, karena pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sama-sama bernilai positif, maka *work engagement* berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara *innovative work behavior* dan kinerja karyawan. Artinya, *innovative work behavior* dapat meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui peningkatan *work engagement*.

Hipotesis ketujuh menguji pengaruh *organizational support* terhadap kinerja karyawan melalui *work engagement*. Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0,061, *t-statistics* sebesar 1,494 < 1,96, dan *p-values* sebesar 0,135 > 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketujuh tidak didukung, sehingga *work engagement* tidak mampu memediasi pengaruh *organizational support* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengaruh *organizational support* terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini lebih cenderung terjadi secara langsung, bukan melalui peran mediasi *work engagement*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa seluruh pengaruh langsung dalam penelitian ini bernilai positif dan signifikan. Pada pengaruh tidak langsung, *work engagement* terbukti memediasi hubungan antara *innovative work behavior* terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak terbukti memediasi hubungan antara *organizational support* terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peran mediasi *work engagement* dalam penelitian ini hanya terjadi pada hubungan *innovative work behavior* terhadap kinerja karyawan.

c. Pembahasan

1) Pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel *innovative work behavior* (IWB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* (WE) dengan nilai *original sample* sebesar 0,385, *t-statistic* sebesar 3,876 atau lebih besar dari 1,96, serta *p-value* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H1 yang menyatakan bahwa *innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku kerja inovatif karyawan, seperti kemampuan menemukan ide baru, mengembangkan ide, mencari dukungan, dan menerapkan ide dalam pekerjaan, maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Secara teoretis, temuan ini dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources* (JD-R) Model. Dalam teori JD-R, *work engagement* muncul ketika karyawan memiliki sumber daya yang mendorong energi, motivasi, dan keterikatan terhadap pekerjaan (Bakker, 2023). Dalam konteks UMKM kuliner, *innovative work behavior* dapat dipahami sebagai kemampuan personal karyawan untuk mencari cara kerja baru, menyelesaikan masalah, dan menciptakan perbaikan dalam pekerjaan. Ketika karyawan memiliki ruang untuk berinovasi, mereka cenderung merasa pekerjaannya lebih bermakna dan menantang, sehingga keterlibatan kerja mereka menjadi lebih tinggi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Ponggohong *et al.* (2025) yang menunjukkan bahwa *innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan RS Advent Manado. Penelitian Ham dan Etikariena (2022) juga menunjukkan bahwa *work engagement* berkaitan erat dengan perilaku kerja inovatif karyawan dalam menghadapi perubahan situasi kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini

memperkuat bahwa perilaku kerja inovatif dapat menjadi faktor yang mendorong keterlibatan kerja karyawan, termasuk pada konteks UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta.

2) Pengaruh *Organizational Support* Terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel *organizational support* (OS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* (WE) dengan nilai *original sample* sebesar 0,215, *t-statistic* sebesar 2,460 atau lebih besar dari 1,96, serta *p-value* sebesar 0,014 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H2 yang menyatakan bahwa *organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan *Social Exchange Theory*. Teori ini menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa memperoleh dukungan, perhatian, dan penghargaan dari organisasi, maka karyawan cenderung membalasnya melalui sikap dan perilaku kerja yang positif (Sulistiyani *et al.*, 2022). Dalam konteks UMKM kuliner, dukungan organisasi dapat berupa perhatian pemilik usaha, fasilitas kerja yang memadai, komunikasi yang baik, dan apresiasi terhadap kontribusi karyawan. Dukungan tersebut membuat karyawan merasa dihargai, sehingga mendorong keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sabila dan Izzati (2025) yang menemukan hubungan positif antara *perceived organizational support* dan *work engagement* pada karyawan PT X. Penelitian Partama *et al.* (2025) juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *work engagement* dengan *psychological capital* sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung bahwa dukungan organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Dengan demikian, *organizational support* terbukti mampu meningkatkan *work engagement* pada karyawan UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka cenderung memiliki semangat, dedikasi, dan fokus yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya.

3) Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel *work engagement* (WE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) dengan nilai *original sample* sebesar 0,285, *t-statistic* sebesar 2,744 atau lebih besar dari 1,96, serta *p-value* sebesar 0,006 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H3 yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Secara teoretis, hasil ini relevan dengan *Job Demands-Resources* (JD-R) Model. Dalam model JD-R, *work engagement* menjadi kondisi motivasional yang ditandai dengan energi, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan, sehingga dapat mendorong hasil kerja yang lebih baik (Bakker, 2023). Dalam konteks UMKM kuliner, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung lebih teliti, bertanggung jawab, dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan, ketepatan kerja, dan produktivitas karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Pratiwi dan Fatoni (2023) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian Burlan (2024) juga menemukan bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kampung Coklat Blitar. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa keterlibatan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, *work engagement* terbukti berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta. Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaannya cenderung lebih fokus, disiplin, dan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

4) Pengaruh *Innovative Work Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel *innovative work behavior* (IWB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) dengan nilai *original sample* sebesar 0,238, *t-statistic* sebesar 2,317 atau lebih besar dari 1,96, serta *p-value* sebesar 0,021 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H4 yang menyatakan bahwa *innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku kerja inovatif karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Secara teoretis, temuan ini dapat dikaitkan dengan *componential theory of creativity*. Teori ini menjelaskan bahwa kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, serta lingkungan kerja yang mendukung (Caniëls dan Veld, 2019). Dalam konteks UMKM kuliner, karyawan yang memiliki perilaku inovatif dapat memberikan ide baru, memperbaiki proses kerja, dan menemukan cara yang lebih efektif dalam melayani pelanggan. Perilaku tersebut dapat membantu UMKM meningkatkan kualitas produk, efisiensi kerja, dan hasil kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Yanti *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa *innovative work behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Faris Collection Sidoarjo. Penelitian Sanjaya *et al.* (2024) juga menemukan bahwa *innovative work behavior* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Bantul. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung bahwa perilaku kerja inovatif dapat menjadi salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, *innovative work behavior* terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta. Karyawan yang mampu mengembangkan ide dan menerapkannya dalam pekerjaan cenderung dapat bekerja lebih efektif, kreatif, dan adaptif terhadap kebutuhan usaha.

5) Pengaruh *Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel *organizational support* (OS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) dengan nilai *original sample* sebesar 0,217, *t-statistic* sebesar 2,919 atau lebih besar dari 1,96, serta *p-value* sebesar 0,004 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H5 yang menyatakan bahwa *organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan.

Secara teoretis, temuan ini relevan dengan *Social Exchange Theory*. Ketika organisasi memberikan dukungan kepada karyawan, maka karyawan cenderung memberikan balasan positif dalam bentuk komitmen, usaha kerja, dan kinerja yang lebih baik (Sulistiyani *et al.*, 2022). Dalam konteks UMKM kuliner, dukungan organisasi dapat berupa arahan kerja, penghargaan, bantuan ketika menghadapi kesulitan, serta lingkungan kerja yang nyaman. Dukungan tersebut dapat membuat karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahmawati *et al.* (2022) yang melalui studi metaanalisis menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berkaitan dengan kinerja karyawan di Indonesia. Penelitian Pratiwi dan Muzakki (2021) juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung bahwa dukungan organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, *organizational support* terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung lebih bertanggung jawab, termotivasi, dan bersedia memberikan kontribusi yang lebih baik bagi usaha.

6) Pengaruh *Work Engagement* Dalam Memediasi *Innovative Work Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, *work engagement* (WE) mampu memediasi pengaruh *innovative work behavior* (IWB) terhadap kinerja karyawan dengan nilai *original sample* sebesar 0,110, *t-statistic* sebesar 1,981 atau lebih besar dari 1,96, serta *p-value* sebesar 0,048 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H6 yang menyatakan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh *innovative work behavior* terhadap kinerja karyawan pada UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peningkatan keterlibatan kerja.

Secara teoretis, temuan ini dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources* (JD-R) Model. Perilaku kerja inovatif dapat menjadi sumber daya personal yang mendorong karyawan merasa lebih mampu, aktif, dan bermakna dalam pekerjaannya, sehingga meningkatkan *work engagement* (Bakker, 2023). Ketika karyawan telah memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, ide-ide inovatif yang dimiliki akan lebih mudah diterapkan dalam aktivitas kerja. Dalam konteks UMKM kuliner, karyawan yang inovatif dan terlibat dalam pekerjaan cenderung lebih mampu memberikan perbaikan dalam proses produksi, pelayanan, maupun penyelesaian masalah kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Putra *et al.* (2025) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan *innovative work behavior* terhadap kinerja karyawan. Penelitian Indriyani dan Fatimah (2023) juga menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki peran dalam hubungan perilaku inovatif dan kinerja pada industri kreatif. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa *work engagement* dapat menjadi mekanisme yang menjelaskan bagaimana perilaku kerja inovatif berdampak pada kinerja karyawan. Dengan demikian, *work engagement* berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan *innovative work behavior* terhadap kinerja karyawan. Artinya, perilaku kerja inovatif tetap dapat meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi pengaruh tersebut juga dapat diperkuat melalui keterlibatan kerja karyawan.

7) Pengaruh *Work Engagement* Dalam Memediasi *Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, *work engagement* (WE) tidak mampu memediasi pengaruh *organizational support* (OS) terhadap kinerja karyawan dengan nilai *original sample* sebesar 0,061, *t-statistic* sebesar 1,494 atau lebih kecil dari 1,96, serta *p-value* sebesar 0,135 atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H7 yang menyatakan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh *organizational support* terhadap kinerja karyawan pada UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta tidak didukung.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui *work engagement* sebagai variabel mediasi. Kondisi ini dapat dijelaskan melalui *Social Exchange Theory* yang menyatakan bahwa dukungan yang diberikan organisasi akan mendorong karyawan memberikan timbal balik dalam bentuk perilaku yang menguntungkan organisasi (Bakker, 2023). Timbal balik tersebut tidak selalu diwujudkan melalui peningkatan *work engagement*, tetapi dapat ditunjukkan secara langsung melalui peningkatan kinerja karyawan.

Penjelasan tersebut sejalan dengan karakteristik UMKM di Daerah Istimewa Yogyakarta yang didominasi oleh usaha mikro dan kecil sebesar 98,36% (BPS DIY, 2025). Sebagian besar UMKM memiliki sistem pengelolaan yang sederhana dan melibatkan pemilik usaha secara langsung dalam aktivitas operasional sehari-hari. Kondisi tersebut menyebabkan dukungan organisasi lebih banyak diberikan dalam bentuk arahan kerja, bantuan operasional, komunikasi langsung, dan fleksibilitas kerja yang dapat segera membantu penyelesaian pekerjaan karyawan. Dukungan yang bersifat praktis tersebut cenderung lebih cepat berdampak pada pelaksanaan pekerjaan dibandingkan pada peningkatan keterikatan kerja.

Kondisi tersebut juga terlihat dari karakteristik responden penelitian yang didominasi oleh kelompok usia 20–29 tahun sebesar 59,09%, berjenis kelamin perempuan sebesar 68,18%, dan memiliki pendidikan perguruan tinggi sebesar 52,73%. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif yang relatif adaptif terhadap tuntutan pekerjaan dan perubahan lingkungan kerja. Pada sektor kuliner yang memiliki ritme kerja cepat dan berorientasi pada pelayanan pelanggan, dukungan organisasi lebih sering dipersepsikan sebagai bantuan untuk memperlancar pekerjaan dibandingkan sebagai faktor yang meningkatkan keterikatan psikologis terhadap pekerjaan. Akibatnya, karyawan cenderung langsung meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan setelah memperoleh dukungan organisasi tanpa harus melalui peningkatan *work engagement* terlebih dahulu.

Interpretasi tersebut didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa *organizational support*, *work engagement*, dan kinerja karyawan sama-sama berada pada kategori tinggi. Meskipun demikian, tingginya *work engagement* tidak terbukti memperkuat hubungan antara *organizational support* dan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa *work engagement* bukan menjadi mekanisme utama yang menjelaskan hubungan antara *organizational support* dan kinerja karyawan pada UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengaruh *organizational support* terhadap kinerja karyawan lebih dominan terjadi secara langsung dibandingkan melalui *work engagement*.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Kusuma *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa *work engagement* tidak mampu memediasi hubungan antara *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu, penelitian Atryana *et al.* (2025) juga menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak mampu memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa dukungan organisasi dapat memberikan dampak langsung terhadap perilaku maupun kinerja karyawan tanpa harus melalui keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi.

Dengan demikian, *work engagement* tidak terbukti menjadi mediator pada hubungan *organizational support* terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi pada UMKM kuliner lebih efektif berdampak langsung terhadap kinerja karyawan dibandingkan melalui peningkatan keterlibatan kerja.

4. Kesimpulan

Innovative work behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta. *Organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta. *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta. *Innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta. *Organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta. *Work engagement* mampu memediasi pengaruh *innovative work behavior* terhadap kinerja karyawan. *Work engagement* tidak mampu memediasi pengaruh *organizational support* terhadap kinerja karyawan.

Referensi

1. Alchudhory, F. M., Lessy, Z., Islam, U., & Sunan, N. (2024). Peran Pemerintah Yogyakarta dalam Mengembangkan Pelaku UMKM Melalui SiBakul Jogja. 1.
2. Amirusholihin. (2023). Modul Pengolahan Data Menggunakan Software Smart PIs.
3. Artatanaya, I. G. L. S., Supiatni, N. N., Kencanawati, A. A. A. M., & et al. (2023). The Effect of Perceived Organizational Support to Employee 's Organizational Commitment. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 10(2), 101–109. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v10n2.2290>

4. Asnawi, A., & Ady, S. U. (2026). *Efek Digital Work Environment terhadap Innovative Work Behavior : Peran Mediasi Employee Engagement dan Moderasi Work Distress pada UMKM Kuliner Surabaya*. 7(1), 207–222.
5. Atryana, A. K. N., Rustandi, T., & Suadma, U. (2025). The role of employee engagement in mediating perceived organizational support and job satisfaction on employee performance at PT Krakatau Bandar Samudera. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJUSE)*, 8(2), 3708–3731.
6. Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
7. BPS. (2025). *Distribusi Usaha Mikro Kecil di Wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
8. Burlian, I. A. (2024). Pengaruh work engagement dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kampung Coklat Blitar. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4). <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.25>
9. Caniels, M. C. J., & Veld, M. (2019). Employee ambidexterity, high performance work systems and innovative work behaviour: how much balance do we need? *The International Journal of Human Resource Management*, 30(4), 565–585.
10. Chaidir, J., & Kania, D. (2023). Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *Pendahuluan. Management and Business Review*, 7(1), 30–45.
11. Cheung, G. W., Cooper-Thomas, H. D., Lau, R. S., & Wang, L. C. (2024). Reporting reliability, convergent and discriminant validity with structural equation modeling: A review and best-practice recommendations. *Asia Pacific Journal of Management*, 41(2), 745–783. <https://doi.org/10.1007/s10490-023-09871-y>
12. Darmawan, S., & Alawiyah, L. M. (2024). *The Impact of Flexible Work Arrangements and Perceived Supervisor Support on Employee Performance : The Mediating Role of Work Engagement*. 5(2), 142–155.
13. David. (2011). Definisi Innovative Work Behavior Prieto. *Dimensi Interior*, 8(1), 44–51.
14. Dawis, A. M., Meylani, Y., Heryana, N., Alfathoni, M. A. M., Sriwahyuni, E., Ristiyana, R., Januars, Y., Wiratmo, P. A., Dasman, S., Mulyani, S., Agit, A., Shoffa, S., & Baali, Y. (2023). *Pengantar Metodologi Penelitian*.
15. Diansyah, R. N. (2025). *Pengaruh Innovative Behavior, Employee Engagement, Entrepreneur Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Tas Pada UD Sumber Rejeki Tanggulangin* ". 1–33.
16. Diansyah, R. N., Abadiyah, R., & Andriani, D. (2025). The Influence of Innovative Behavior , Employee Engagement , Entrepreneur Self Efficacy on the Performance of UMKM UD Sumber Rejeki. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 250–260. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v8i2.45874>
17. Elizabeth, R., Notosudjono, D., Yusnita, N., Inez, G., Margaretha, E., & Ivan, G. S. (2024). *Mimbar Agribisnis : Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis Komitmen Terhadap Organisasi Karyawan UKM Kuliner : Sistematis Literatur Review Pengaruh Rasa Dukungan Organisasi , Kreativitas , Motivasi Kerja Commitment to the Organization of*. 10, 3261–3275.
18. Faadhilah, N. R. (2025). *Pengaruh Work Environment , Keterampilan Kerja dan Work Engagement terhadap Produktivitas Karyawan pada UMKM di Kampung Bebek Kebonsari Pendahuluan*. 1–26.
19. Febriyanti, N. W. A., & Riana, I. G. (2025). International Journal of Economics , The Mediating Role of Job Satisfaction in the Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 2(3). <https://doi.org/10.61132/ijema.v2i3.721>
20. Feni Febrianti, S. (2023). *Uji Validitas Dan Reliabilitas Konstruk Instrumen Pakapin Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Kelas III*. 12(3), 3014–3024. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.24127/ajpm.v12i3.7602](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.24127/ajpm.v12i3.7602)
21. Gunistiyo, Dien Noviany, D. P. (2024). *Metodologi Penelitian Modern : (B. H. Irawan (Ed.))*. Badan Penerbit Universitas Pancasakti Tegal.
22. Hair, J., & Alamer, A. (2022a). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
23. Hair, J., & Alamer, A. (2022b). *Research Methods in Applied Linguistics Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research : Guidelines using an applied example*. 1(July), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
24. Ham, P. M., & Etikariena, A. (2022). Innovative employees in dealing with COVID-19: What are the roles of flexible work arrangements, workloads, and work engagement? *Jurnal Psikologi Ulayat*, 9(1), 1–20. <https://doi.org/10.24854/jpu204>
25. Harefa, G. E. S., & Selviana. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Pengembangan SDM*, 11(1), 33–41. <https://doi.org/10.37721/psi.v11i1.1108>
26. Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. PT Bumi Aksara.
27. Hastari, L., & Emilisa, N. (2023). Pengaruh Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Innovative Work Behaviour terhadap Organizational Performance pada Karyawan Perusahaan Ekspedisi di Jakarta. *J SMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)*, 15(2), 206–219. <https://doi.org/10.37151/jsma.v15i2.146>
28. Hidayah, N. A., Ramadhani, F., & Putra, S. J. (2024). Implementation of blended learning system in higher education using partial least squares structural equation modeling. *Journal of Applied Data Sciences*, 5(1), 123–135. <https://doi.org/10.47738/jads.v5i1.204>
29. Hikmah, J. (2017). *Proses Penelitian, Masalah, Variabel Dan Paradigma Penelitian Nikmatur Ridha*. 14(1), 62–70.
30. Ii, B. A. B. (2002). *Perceived Organizational Support Definisi Perceived Organizational Support*. 12–26.
31. Indriyani, R., & Fatimah, N. (2023). Peran Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Studi Pada Industri Kreatif. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 104–117.
32. Intan, Rumawas, W., & Punuindoong, A. (2025). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RS Advent Manado. *Productivity*, 6(2), 1157–1162. <https://doi.org/10.35797/ejp.v6i2.54617>
33. Joko, H., Utomo, N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). *Investigating The Role Of Innovative Work Behavior, Organizational Trust, Perceived Organizational Support : An Empirical Study On Smes Performance Trabalho, Da Confiança Organizacional E Do Apoio Organizacional Percebido : Um Estudo Empírico Sobre O*. 1–19.
34. Joniaková, Z. (2021). *Perceived Organizational Support and Work Engagement of First-Line Managers in Healthcare – The Mediation Role of Feedback Seeking Behavior*. November.
35. Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., Gunawan, A., Bangsa, U. P., Korespondensi, P., Engagement, E., & Kerja, K. (2023). Pengaruh Employee Engagement , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 281–290. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12079>
36. Kurniawan, R. (2020). *The Influence of Organizational Support, Leader Member Exchange, And Work Stress on Employee Performance With Employee Engagement as Intervening Variables*. 3. <https://doi.org/10.21070/acopen.3.2020.1322>

37. Kusuma, N. T., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2021). Mediasi Work Engagement Pada Perceived Organizational Support Yang Dirasakan Terhadap Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 128–136. <https://doi.org/10.31849/jieb.v18i2.5664>
38. Kusuma, P. W. (2025). *Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Pendorong Kinerja Umkm Di Era E-Commerce : Studi Empiris Platform Shopee*. 3(1), 306–314.
39. Laela Rustika, B. S. (2024). Pengaruh Online Customer Review dan Online Customer Rating terhadap Purchasing Decision dengan Trust Sebagai Mediasi Pada Produk Skincare di Shopee. 4(3), 315–326.
40. Li, M., & Chughtai, M. S. (2022). *Innovation Onset : A Moderated Mediation Model of High-Involvement Work Practices and Employees ' Innovative Work Behavior*. January, 471–490.
41. Listasari, A. I. (2023). Analisis Penerapan Employee Engagement (Keterikatan Karyawan). 2, 33–42.
42. Martias, L. D. (2021). *Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi*. <https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-59>
43. Melani Richard, & Dewi Safitri. (2022). BAB II TINJAUAN PUSAKA Sumber Daya Manusia.
44. Menurut Susilo et all., (2024). (2024). Pengaruh Leadership Style Dan Organizational Culture Terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pada Karyawan Pt X Provinsi Maluku): Innovative Work Behavior Sebagai Variabel MediaSI Kevin (Pp. 520–532).
45. Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151–164. <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>
46. Murtadha, A. L., Kurniawan, I. S., & Mohammad. (2025). Perilaku Inovatif Kerja Serta Perceived Organizational Support Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. 7(3), 872–881.
47. Novita, W., & Toar, Y. A. (2024). Factors affecting repurchase intention. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 275–279.
48. Nurjanah, E., & Riyanto, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT X). *Journal of Fundamental Management (JFM)*, 3(1), 44–62. <https://doi.org/10.22441/jfm.v3i1.17691>
49. Octaviana, R., Kepramareni, P., Ngurah, I. G., Gunadi, B., Wahyudi, A., & Gama, S. (2025). Fostering Employee Performance Through Innovative Work Behavior : The Roles of Work Flexibility and Transformational Leadership Fostering Employee Performance Through Innovative Work Behavior : The Roles of Work Flexibility and. 0(08), 5170–5178. <https://doi.org/10.47191/jefms/v8>
50. Parman, M. R., Biasane, A. N., Tiwow, C., Paramita, G., Musqori, N., & Resource, D. H. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Tinjauan Literatur terhadap*. 8, 1–12.
51. Partama, T. A., Pertiwi, A. S. P., & Mulyani, K. (2025). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement dengan Psychological Capital sebagai Mediasi dan Negative Affectivity Sebagai Moderasi. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 4(2), 218–231.
52. Ponggohong, I., Rumawas, W., & Puniundoong, A. (2025). The effect of innovative work behavior and work engagement on employee performance at Advent Hospital Manado. *Productivity*, 6(2), 75–80. <https://doi.org/10.35797/ejp.v6i2.54617>
53. Pratiwi, A. R., & Muzakki, M. (2021). Perceived organizational support terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120.
54. Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh employee engagement dan work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 432–444.
55. Priyono, N., Amalia, V., & Sasana, H. (2023). Analisis Pengelolaan Dan Peranan Alokasi Dana Desa (Add) Bagi Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal Akuntansi*, 17(2), 156–170. <https://doi.org/10.37058/jak.v17i2.6749>
56. Prof.Dr.Almasdi Syahza, SE., M. (2021). *Metodologi Penelitian Edisi Revisi 2021*. UR Press Pekanbaru. <https://doi.org/https://almasdi.staff.unri.ac.id/files/2021/09/Buku-Metopel-2021>
57. Putra, H. A. R., Hermawati, A., & Anam, C. (2025). Pengaruh innovative work behavior terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 2(3), 108–120. <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v2i3.689>
58. Putri, G. R., Pratama, A., & Mukaromah, S. (2024). Evaluasi Kesuksesan Aplikasi GrabMerchant Berdasarkan Perspektif Pengguna Menggunakan Delone & McLean IS Success Model Modifikasi. *INFORMASI (Jurnal Informatika Dan Sistem Informasi)*, 16(2), 171–183.
59. Rahmawati, S. N., & Zulaifah, E. (2022). Persepsi Dukungan Organisasi dan Kinerja Karyawan : Studi Metaanalisis terhadap Penelitian di Indonesia Perceived Organizational Support and Employees ' Performance : A Meta Analysis for Research Studies in Indonesia . *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 379–402. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art10>
60. Rahmawati, S. N., Zulaifah, E., & Akmala, L. A. (2022). Persepsi Dukungan Organisasi dan Kinerja Karyawan di Indonesia: Studi Metaanalisis. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 379–402.
61. Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 71. <https://doi.org/10.30659/ekobis.23.2.71-85>
62. Rahmi, A., Alhadar, F. M., Soleman, M. M., & Sabuhari, R. (2024). Psychological Capital and Innovative Work Behavior with Engagement and Job Crafting : Modal Psikologis dan Perilaku Kerja Inovatif dengan Keterlibatan dan Penciptaan Pekerjaan. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 25(4), 1–14. <https://doi.org/10.21070/jjins.v25i4.1219>
63. Rajab, S. (2025). Perilaku Kerja Inovatif sebagai Mediasi Pengaruh Faktor Individu dan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM. 9(3), 457–467.
64. Ringle, C. M., Sarstedt, M., Mitchell, R., & Gudergan, S. P. (2023). A perspective on using partial least squares structural equation modelling in data articles. *Data in Brief*, 48, 109074. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2023.109074>
65. Rismanto. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Di Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta). 3(2), 1–9.
66. Sabila, S., & Izzati, U. A. (2025). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Karyawan PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(01), 467–478.
67. Salmiati, D., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Work Engagement , Psychological Well Being , Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 190–198. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v5i2.167>
68. Samud, M. S., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Productivity*, 2(3), 245–249. 2(3), 245–249.
69. Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. 11.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11501>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

70. Sanjaya, M. Z. A., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, innovative work behavior, dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan Bantul: Indonesia. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(03), 783–792.
71. Santoso, A., & Putra, B. (2024). *Work Engagement in Indonesian Small and Medium Enterprises : A Bibliometric Analysis of Emerging Research Trends*. 6(2), 1–15.
72. Selfita Liasari, & Chichi Andriani. (2025). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Affective Commitment sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 608–618. <https://doi.org/10.55606/jaemb.v5i1.7752>
73. Setiawan, Y. A. (2025). *Analisis Data Kuantitatif dengan Smart PLS* (I. P. H. H. Duari (ed.)). Borneo Novelty.
74. Sofyani, H. (2025). Penggunaan Teknik Partial Least Square (PLS) dalam Riset Akuntansi Berbasis Survei. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 80–94.
75. Srirahayu, D. P., Ekowati, D., & Sridadi, A. R. (2023). Innovative work behavior in public organizations: A systematic literature review. *Heliyon*, 9(2), e13557. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13557>
76. Subhaktiyasa, P. G. (2024). PLS-SEM for multivariate analysis: A practical guide to educational research using SmartPLS. *EduLine: Journal of Education and Learning Innovation*, 4(3), 353–365.
77. Sulistiyani, E. (2022). Perceived Organizational Support and Performance : The Mediating Effect of Affective Values. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(1). <https://doi.org/10.18196/mb.v13i1.13555>
78. Sulistiyani, E., Hidayat, Y. A., Setiawan, A., & Suwardi, S. (2022). Perceived organizational support, employee work engagement and work life balance: Social exchange theory perspective. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 133–143.
79. Sundara, H. Y. (2023). *Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi pada Usaha Mikro dan Kecil*. 9585(1), 106–117.
80. T. Hani Handoko. (2018). *Pengaruh Dukungan Organisasi Persepsian Pada Kinerja Karyawan Dengan Job Engagement Sebagai Variabel Pemeditasi Studi Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gunungkidul Yogyakarta*. 1, 1–2.
81. Tarumingkeng, R. (2024). *Keunggulan Smart-PLS*.
82. Tri, A., Utomo, S., Rosyidta, A., Octasyilva, P., & Tampubolon, E. S. (2024). *Pengaruh Dukungan Manajemen, Tingkat Pengetahuan dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja UMKM Binaan BSN*. 04(03), 241–248.
83. Trisnawati, R. (2022). *Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru di Pesantren Darul Arafah*. 2(2), 90–99.
84. Widaryanti, L., & Santosos, A. (2021). The Effect of ODOI On Innovative Work Behavior and Employee Performance. *Jurnal Manajemen*, 25(02), 240–254. <https://doi.org/10.24912/jm.v25i2.738>
85. Yanti, W. F., Sumartik, & Ubaidillah, H. (2024). Pengaruh innovative work behavior, competency dan teamwork terhadap kinerja karyawan di CV Faris Collection Sidoarjo. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(9), 3655–3674. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i9.2379>
86. Yoga, T. C., & Yuliharsi, Y. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Prosedural Justice Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Rsud Rasydin Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1).
87. Yulia, L., & Sanusi, F. (2021). Perceived Organizational Support dan Task Performance : Peran Mediasi Work Engagement Pendahuluan Landasan Teori. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 117–125. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13079>
88. Yuliantina, A., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2025). The Influence of Leader-Member Exchange , Intrinsic Motivation , and Work Engagement on Innovative Work Behavior. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 7(2), 1412–1424. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v7i2.5765>
