

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, A. N. R. H. M. R. (2022). Kepemimpinan Autentik dan Perilaku Inovatif: Keterikatan Kerja sebagai Mediasi Studi pada Sekretariat Dewan Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 2(1), 75–82.
- Alamsyah, D. (2019). *Model Kinerja SDM Berbasis Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening (Study UMKM Batik di Kota Semarang)*. 70–96.
- Andani, N. W. R., & Wibawa, I. M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2), 210. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i02.p01>
- Bos-nehles, A., Bondarouk, T., Nijenhuis, K., Bondarouk, T., Perilaku, K. N., Bos-nehles, A., Bondarouk, T., Perilaku, S., Sosial, I., & Twente, U. (2016). *Perilaku kerja yang inovatif dalam organisasi sektor publik yang padat pengetahuan : kasus supervisor di dinas pemadam kebakaran Belanda Perilaku kerja inovatif dalam organisasi sektor publik yang padat pengetahuan : kasus supervisor di.* 5192. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244894>
- Chindana, M. R. (2018). *Studi Perilaku Kerja Inovatif Manager dan Karyawan Start Up Digital di Kota Yogyakarta*.
- Crystallography, X. D. (2016). *Profil PT. Telekomunikasi Seluler (TELKOMSEL)*. 1–23.
- Darvishmotevali, M. (2019). *Desentralisasi dan Perilaku Inovatif: Peran Moderasi dari Dukungan Pengawas*. 8, 31–45.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Dewi Suryani Harahap, H. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Dr. Abdhy Aulia Adnans, M. (2022). *Proaktif dan Pola Pikir pada Perilaku Inovatif*

Pengusaha Industri Kreatif di masa Pandemi COVID 19.

- Ekowati, S., & Finthariasari, M. F. (2021). Pengaruh Affective Commitment dan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah ...*, 9(2), 313–326.
<https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/1425%0Ahttps://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/download/1425/1160>
- El-manurwan, M., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat Apj Bogor. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip*, 7(3), 351–356.
- Gao, Y., & Liu, H. (2021). *Bagaimana Supervisor – Bawahan Guanxi Mempengaruhi Bagaimana Supervisor – Bawahan Guanxi Mempengaruhi Perilaku Inovatif Karyawan : Dimoderasi Model Mediasi*. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S342875>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.
<https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Haq, S., & Novitasari, D. (2022). Eksplorasi Peran Variabel Kontekstual dan Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Inovasi Karyawan. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 838–851. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3305>
- hidayat fahrul, D. (2023). *Pengaruh Hubungan Atasan-Bawahan, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif Karyawa*. 31–41.
- Kresnandito, A. P., & Fajrianthi. (2012). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif Penyiar Radio. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(02), 96–103.
- Kundu, S. C., Kumar, S., & Lata, K. (2020). Effects of perceived role clarity on innovative work behavior: a multiple mediation model. *RAUSP Management Journal*, 55(4), 457–472. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-04-2019-0056>
- Kurniawan, & Rohmanto, S. (2021). Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Dukungan Atasan terhadap OCB Karyawan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 6(2), 182–193.
- Moh. Sutoro, Syamsi Mawardi, E. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *SCIENTIFIC*

JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business, 3(4), 411–420. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>

- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 170–183.
- Norizan Baba Rahimy, I. O. (2020). Menghubungkan Keseimbangan Kerja-Hidup dan Kesejahteraan Karyawan: Apakah Dukungan Supervisor dan Dukungan Keluarga Memoderasi Hubungan ? *Jurnal Internasional Bisnis Dan Masyarakat*, 21(2), 588–606.
- Pramana, R. A. (2019). *Hubungan Tuntutan Kerja dan Dukungan Atasan dengan Bornout pada Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Muntilah Kabupaten Magelang*.
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.179>
- PT Telkom Indonesia. (2022). *Bold Moves , Boosting Sustainable*. 487. [https://www.telkom.co.id/data/lampiran/1681718955967_Laporan Tahunan Telkom 2022_website.pdf](https://www.telkom.co.id/data/lampiran/1681718955967_Laporan_Tahunan_Telkom_2022_website.pdf)
- Rahmad Wahyudi, N. L. (Sekolah T. I. E. I. (STIESIA) S. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing, Perilaku Inovatif, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(8), 1–24.
- Rini Fitriantini, Agusdin, S. N. (2020). Pengaruh Beban kerja, Kepuasan Kerja dan stres kerja terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Bestatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Saleem, F., & Malik, M. I. (2022). Dukungan Supervisor , Efikasi Diri , dan Kinerja Karyawan : Peran Mediasi Office De-Clutter. *Ilmu Administrasi*, 2019.
- Saragih, R. D. P. M. R. L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 2, 81–96.
- Sari, S. R. S., Kumara, I. D., Endah, A. A., Asda, S. R., & Gunawan, A. W. (2021). Pengaruh Training Satisfaction, Supervisor Support terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Work Engagement di Dirjen Bina Pemdes Kemendagri. *Jurnal Sains Manajemen*,

Sugiarti, H. M. F. S. R. (2021). *Perilaku Inovatif Aparatur Sipil Negara: Sebuah Studi Pustaka*. 15(02), 61–70.

Vinno, P. M., Ripka, F. M., & Hennij, L. S. (2022). *Pengaruh Perilaku Inovatif dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai BPJS Kesehatan di Kantor Cabang Tondano (The Influence of Innovative Behavior and Motivation on Work Productivity for BPJS Kesehatan Employees at the Tondano Branch Office*. 9(2), 80–87.

Widodo, H. (2020). *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Dukungan Supervisor Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Intervening di Pamella 6 Yogyakarta Skripsi*.

Yadav, V., & Sharma, H. (2023). Kebijakan ramah keluarga, dukungan supervisor dan kepuasan kerja: efek mediasi konflik pekerjaan-keluarga. *Journal of Management*, 20(1), 98–113. <https://doi.org/10.1108/xjm-02-2021-0050>

Yunanda, F. H. (2022). *Pengaruh supervisor support terhadap career regret dan turnover intention yang dimediasi oleh work engagement pada PT Bank Mandiri tbk Thamrin Jakarta Pusat*. 11–27.
http://repository.trisakti.ac.id/usaktiana/index.php/home/detail/detail_koleksi/0/SKR/judul/000000000000000109498/

Yusnandar, W. (2021). *Peranan Kinerja Pegawai : Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja*. 352–365.