

PENGARUH *SOCIAL SUPPORT* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* YANG DIMODERASI *INNOVATIVE CLIMATE* PADA MAHASISWA KAMPUS CIPUTRA MAKASSAR

Devina Clarabelle Finardo¹⁾, Jesika Tunggalia²⁾, Nathan Keefe Thenardy³⁾,
Wahyu Alfia Katira⁴⁾, Carolina Novi Mustikarini^{5*)}

^{1,2,3,4,5}STIE Ciputra Makassar

*Email Korespondensi : cmustikarini@ciputra.uc.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Social Support* terhadap *Innovative Work Behavior* serta mengetahui peran *Innovative Climate* sebagai variabel moderator pada mahasiswa Universitas Ciputra Makassar. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 100 responden dan analisis PLS-SEM, hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Temuan ini menegaskan bahwa dukungan dari dosen, teman sebaya, mentor, dan keluarga berperan penting dalam mendorong mahasiswa untuk lebih kreatif, berani mencoba ide baru, dan mengambil inisiatif dalam kegiatan akademik. *Innovative Climate* juga ditemukan berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* mahasiswa. Namun, *Innovative Climate* tidak berperan sebagai moderator pada hubungan antara *Social Support* dan perilaku kerja inovatif, yang berarti tingkat *Innovative Climate* tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh *Social Support*. Temuan ini memberikan pemahaman bahwa dukungan sosial bekerja secara langsung dalam membentuk perilaku kerja inovatif mahasiswa dan dapat menjadi dasar bagi institusi pendidikan untuk memperkuat lingkungan sosial yang mendukung pengembangan kemampuan inovatif mahasiswa.

Kata kunci: Dukungan sosial, iklim inovatif, perilaku kerja inovatif, mahasiswa

Abstract

This study aims to examine the effect of Social Support on Innovative Work Behavior and to determine the role of Innovative Climate as a moderating variable among students at Ciputra University Makassar. Using a quantitative approach with 100 respondents and PLS-SEM analysis, the results indicate that Social Support has a positive and significant effect on Innovative Work Behavior. This finding highlights that support from lecturers, peers, mentors, and family plays an essential role in encouraging students to be more creative, willing to try new ideas, and take initiative in academic activities. Innovative Climate was also found to have a positive effect on students' Innovative Work Behavior. However, Innovative Climate did not moderate the relationship between Social Support and Innovative Work Behavior, meaning the level of innovative climate neither strengthened nor weakened the influence of Social Support. These results suggest that Social Support operates directly in shaping students' innovative behavior and can serve as a foundation for educational institutions to strengthen social environments that foster students' innovative capabilities.

Keywords: social support, innovative climate, innovative work behavior, student

PENDAHULUAN

Transformasi digital dan meningkatnya kompleksitas lingkungan global mendorong individu untuk memiliki kemampuan inovatif yang mampu menjawab dinamika perubahan. *Innovative Work Behavior* (IWB) menjadi kompetensi penting yang memungkinkan seseorang menghasilkan, menyebarkan, dan mengimplementasikan ide-ide baru dalam konteks kerja maupun pembelajaran (Akram et al., 2020). Peran IWB semakin relevan pada generasi muda, terutama mahasiswa yang dipersiapkan memasuki dunia profesional yang menuntut kreativitas, ketangkasan berpikir, dan kemampuan adaptif. Pendidikan kewirausahaan menjadi salah satu pendekatan yang mampu mendorong kemampuan inovatif tersebut, sebagaimana ditunjukkan oleh Andriyana et al. (2025) yang menemukan bahwa pembelajaran entrepreneurship meningkatkan pola pikir kreatif dan kecakapan inovasi secara signifikan.

Lingkungan Kampus Ciputra Makassar sebagai institusi berbasis *entrepreneurship learning* dirancang untuk membentuk generasi muda yang inovatif melalui pendekatan *experiential and action-based learning*. Mahasiswa dilatih untuk mengeksplorasi ide, melakukan validasi pasar, berkolaborasi lintas disiplin, serta mengembangkan proyek inovatif secara berkelanjutan. Proses ini menciptakan internalisasi nilai kewirausahaan yang kuat dalam diri mahasiswa. Mustikarini (2017) menegaskan bahwa internalisasi melalui interaksi sosial dan pembelajaran praktik berperan penting dalam meningkatkan performa individu dan kemampuan mengambil keputusan inovatif. Lingkungan seperti ini menjadikan mahasiswa sebagai subjek yang ideal untuk meneliti bagaimana perilaku inovatif terbentuk dan berkembang di ruang akademik yang berorientasi entrepreneurship.

Perilaku inovatif mahasiswa tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh stimulus sosial yang mereka terima. *Social Support* merupakan faktor interpersonal yang penting karena memberikan rasa aman psikologis, keberanian mengambil risiko, dan motivasi untuk mencoba pendekatan baru. Hermita et al. (2023) menegaskan bahwa *Social Support* meningkatkan kreativitas dan inovasi melalui penguatan kepercayaan diri dan dorongan untuk bereksperimen. Penelitian Jaya et al. (2023) juga menunjukkan bahwa *Social Support* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan IWB dalam tim startup. Dukungan yang berasal dari dosen, mentor industri, dan rekan mahasiswa di lingkungan Kampus Ciputra Makassar dapat memperkuat kesiapan mahasiswa dalam mengembangkan ide-ide inovatif dan mewujudkannya dalam proyek nyata.

Social Support tidak selalu menghasilkan perilaku inovatif yang optimal tanpa adanya kondisi lingkungan yang mendukung. *Innovative Climate* menjadi elemen kontekstual yang mempengaruhi bagaimana individu menerjemahkan dukungan sosial menjadi tindakan inovatif. Lingkungan dengan iklim inovatif tinggi menyediakan ruang aman untuk bereksperimen, toleransi terhadap kesalahan, serta kesempatan untuk bertukar ide secara terbuka (Vuong et al., 2023). Afsar dan Umrani (2020) menegaskan bahwa iklim inovasi memperkuat hubungan antara stimulus sosial dan perilaku inovatif karena memberikan ruang struktural dan psikologis yang dibutuhkan individu untuk memunculkan kreativitas. Penelitian Akinci et al. (2022) juga menunjukkan bahwa *Innovative Climate* berfungsi sebagai pemicu yang meningkatkan efektivitas stimulus sosial dalam mendorong IWB. Kondisi ini selaras dengan karakteristik Kampus Ciputra Makassar yang menekankan eksplorasi, kreativitas, dan kebebasan akademik dalam proses pembelajaran.

Penelitian mengenai IWB menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa studi menemukan pengaruh positif *Social Support* terhadap IWB (Wicaksono et al., 2025; Gumelar & Deliyanni, 2025), sementara lainnya menekankan bahwa hubungan tersebut bersifat bergantung pada kondisi lingkungan dan karakteristik organisasi (Bogilović et al., 2020; Battistelli et al., 2021). Penelitian mengenai peran moderasi *Innovative Climate* juga menunjukkan hasil yang inkonsisten, meskipun beberapa studi menemukan bahwa iklim inovatif dapat memperkuat dampak faktor sosial terhadap perilaku inovatif (Sutardi et al., 2022; Dewantara et al., 2022). Masih terbatasnya penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks pendidikan berbasis entrepreneurial learning menunjukkan adanya celah penelitian yang penting.

Konsep *Social Support*, *Innovative Climate*, dan IWB perlu diuji secara mendalam dalam konteks Kampus Ciputra Makassar karena lingkungan ini menempatkan inovasi sebagai bagian inti dari kurikulum, aktivitas proyek, hingga budaya pembelajaran. Pemahaman mengenai bagaimana dukungan sosial dan iklim inovasi mempengaruhi perilaku inovatif mahasiswa akan memberikan kontribusi teoritis pada literatur inovasi di bidang pendidikan entrepreneurship serta memberikan implikasi praktis bagi pengembangan program pembelajaran dan pembinaan mahasiswa. Penelitian ini bertujuan mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji pengaruh *Social Support* terhadap *Innovative Work Behavior* serta menilai peran moderasi *Innovative Climate* pada mahasiswa Kampus Ciputra Makassar

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada analisis numerik untuk menguji hubungan antar-variabel secara objektif. Pendekatan ini sejalan dengan Apuke (2017) yang menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif menekankan pada pengukuran terstruktur, analisis statistik, dan generalisasi temuan. Penelitian dilaksanakan di Kampus Ciputra Makassar dengan objek penelitian berupa mahasiswa aktif dari generasi dua hingga generasi lima, yang telah mendapatkan pembelajaran berbasis entrepreneurship secara konsisten.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian berjumlah 1.400 mahasiswa aktif. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin untuk memudahkan perhitungan berdasarkan ukuran populasi dan tingkat kesalahan yang ditoleransi. Pada penelitian ini, tingkat kesalahan ditetapkan sebesar 10%, sehingga perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{1400}{1 + 1400(10\%)^2}$$

$$n = \frac{1400}{1+14} = \frac{1400}{15} = 93.3 \text{ respondent}$$

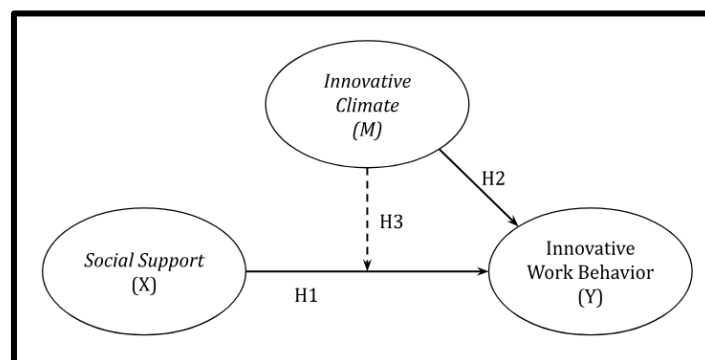
Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah minimal responden adalah 93 orang. Peneliti menggunakan 100 responden, karena ukuran sampel yang lebih besar dapat meningkatkan akurasi data serta stabilitas estimasi model, sesuai anjuran Sugiyono (2016) serta rekomendasi minimum sampel untuk PLS-SEM menurut Hair et al. (2017).

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner daring berbasis Google Form kepada responden yang memenuhi kriteria. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung seperti jurnal ilmiah, buku metodologi, dan artikel empiris terkait variabel penelitian. Instrumen pengukuran menggunakan skala Likert lima poin dengan rentang jawaban dari (1) sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju.

Indikator seluruh variabel penelitian yaitu *Social Support*, *Innovative Climate*, dan *Innovative Work Behavior*, diadaptasi dari Vuong et al. (2023). *Social Support* (X1) diukur menggunakan empat indikator, *Innovative Climate* (X2) menggunakan lima indikator, dan *Innovative Work Behavior* (Y) menggunakan empat indikator yang relevan dengan konteks penelitian ini. Alat utama yang digunakan dalam penelitian meliputi instrumen kuesioner berbasis Google Form dan perangkat lunak SmartPLS 4 untuk analisis data. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

Teknik analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran untuk menguji validitas dan reliabilitas, serta evaluasi model struktural untuk menilai kekuatan prediksi melalui nilai *R-square*, *f-square*, dan *path coefficient* sesuai rekomendasi Hair et al. (2017). Desain penelitian yang digunakan merupakan adaptasi model penelitian Vuong et al. (2023), dan hubungan antar variabel dapat dilihat pada Gambar 1 yang menampilkan model penelitian lengkap.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model tersebut, hipotesis penelitian disusun untuk menggambarkan pengaruh langsung dan pengaruh moderasi antar-variabel.

H1: *Social Support* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*.

H2: *Innovative Climate* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*.

H3: *Innovative Climate* memoderasi pengaruh *Social Support* terhadap *Innovative Work Behavior*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Responden

Responden penelitian ini merupakan mahasiswa aktif Kampus Ciputra Makassar dari angkatan 2022 hingga 2025. Seluruh kuesioner yang disebarkan kembali dengan lengkap,

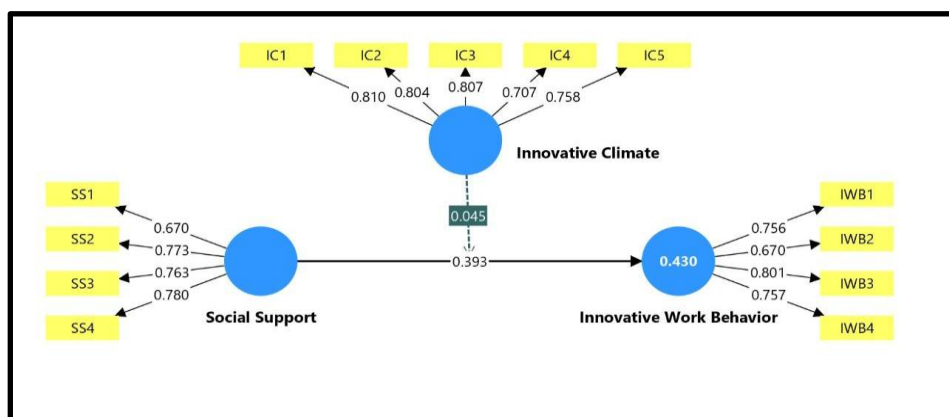
sehingga tingkat pengembalian (*response rate*) mencapai 100% dan seluruh data dapat digunakan dalam proses analisis.

Measurement Model Test

Hasil pengujian model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria validitas konvergen, dengan nilai loading factor berada pada rentang 0.67 hingga 0.81. Nilai AVE untuk seluruh konstruk berada di atas 0.50, sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* masing-masing lebih dari 0.70. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk bersifat valid dan reliabel untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Ringkasan hasil pengujian disajikan pada Tabel 1, sedangkan visualisasi model pengukuran ditampilkan pada Gambar 2.

Tabel 1. Measurement Model Test

	Indikator	Outer Loading	AVE	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Cronbach's Alpha
Innovative Work Behavior	IWB1	0.756	0.559	0.739	0.835	0.735
	IWB2	0.670				
	IWB3	0.801				
	IWB4	0.757				
Social Support	SS1	0.670	0.560	0.745	0.835	0.738
	SS2	0.773				
	SS3	0.763				
	SS4	0.780				
Innovative Climate	IC1	0.810	0.606	0.849	0.885	0.838
	IC2	0.804				
	IC3	0.807				
	IC4	0.707				
	IC5	0.758				



Gambar 2. Uji Efek Utama

Sumber: Data primer, diolah.

Structural Model

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menilai kekuatan prediksi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R-square *Innovative Work Behavior* sebesar 0.430 (adjusted 0.412), yang mengindikasikan bahwa *Social Support*, *Innovative Climate*, serta

interaksi keduanya mampu menjelaskan 43% variasi *Innovative Work Behavior*. Nilai ini termasuk kategori moderate menurut Hair et al. (2017).

Tabel 2. R-square

	R-square	R-square adjusted
Innovative Work Behavior	0.430	0.412

Hasil analisis f-square menunjukkan bahwa *Social Support* dan *Innovative Climate* memiliki efek sedang terhadap *Innovative Work Behavior*, sedangkan efek interaksi (moderasi) berada pada kategori sangat lemah (0.004). Ringkasan nilai f-square ditampilkan pada Tabel 3.

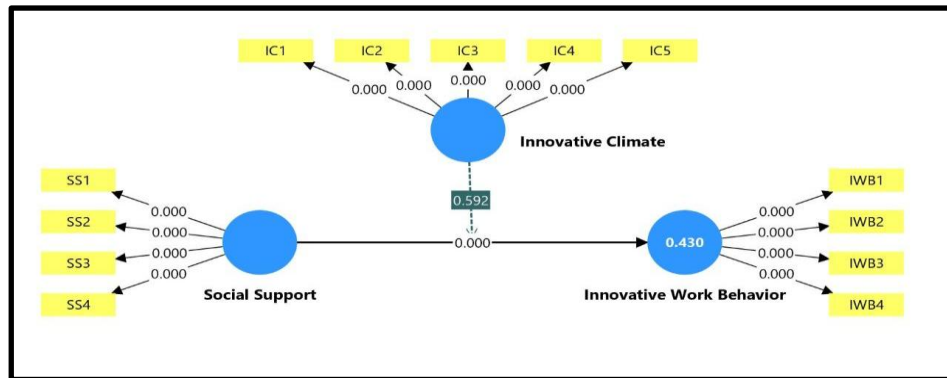
Tabel 3. f-square

	Innovative Climate	Innovative Work Behavior	Social Support	Innovative Climate x Social Support
Innovative Climate		0.175		
Innovative Work Behavior				
Social Support		0.176		
Innovative Climate x Social Support		0.004		

Pengujian hipotesis dilakukan melalui bootstrapping untuk memperoleh nilai koefisien jalur, t-statistic, dan p-value. Hasilnya ditunjukkan pada Tabel 4. Gambar 3 menampilkan hubungan struktural antar-variabel.

Tabel 4. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics	P Values
Social Support → Innovative Work Behavior	0.393	0.401	0.102	3.838	0.000
Innovative Climate → Innovative Work Behavior	0.373	0.382	0.102	3.670	0.000
Innovative Climate x Social Support → Innovative Work Behavior	0.045	0.034	0.084	0.536	0.592



Gambar 3. Model Struktural

Sumber: Data primer, diolah.

Pengaruh Langsung (Direct Effects)

Social Support terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* ($\beta = 0.393$; $t = 3.838$; $p = 0.000$). Artinya, semakin besar *Social Support* yang diterima mahasiswa, semakin tinggi kecenderungan mereka menampilkan *Innovative Work Behavior*.

Innovative Climate juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* ($\beta = 0.373$; $t = 3.670$; $p = 0.000$). Lingkungan kampus yang mendukung kreativitas dan kolaborasi meningkatkan kecenderungan mahasiswa untuk menghasilkan dan menerapkan ide baru.

Efek Moderasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Innovative Climate* tidak memoderasi hubungan antara *Social Support* dan *Innovative Work Behavior* ($\beta = 0.045$; $t = 0.536$; $p = 0.592$). Dengan demikian, pengaruh *Social Support* terhadap *Innovative Work Behavior* mahasiswa tidak bergantung pada tinggi-rendahnya *Innovative Climate* di lingkungan kampus.

Goodness of Fit

Hasil uji kelayakan model menunjukkan bahwa nilai SRMR sebesar 0.099 berada di bawah batas 0.10, sehingga model dinyatakan memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Nilai d_ULS, d_G, Chi-square, serta NFI juga menunjukkan konsistensi antara *saturated model* dan *estimated model*. Secara keseluruhan, model penelitian memenuhi kriteria kelayakan dan layak digunakan untuk interpretasi lebih lanjut. Ringkasan hasil disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Model Fit

Indikator	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.098	0.099
d_ULS	0.882	0.884
d_G	0.372	0.373
Chi-square	203.227	203.477
NFI	0.652	0.651

Discussion

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Social Support* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* mahasiswa, di mana dukungan dari teman, dosen, dan mentor meningkatkan kepercayaan diri serta keberanian mahasiswa dalam menghasilkan dan mengimplementasikan ide baru. Temuan ini sejalan dengan Vuong et al. (2023), Jaya et al. (2023), dan Murtadha et al. (2025) yang menegaskan bahwa dukungan sosial merupakan pendorong kuat perilaku inovatif di berbagai konteks pendidikan maupun organisasi.

Innovative Climate juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Lingkungan kampus yang mendukung kreativitas, toleransi terhadap kesalahan, dan kolaborasi terbukti mendorong mahasiswa untuk lebih aktif berinovasi. Hasil ini konsisten dengan Afsar dan Umrani (2020), Akıncı et al. (2022), Battistelli et al. (2021), serta Bogilović et al. (2020) yang menekankan pentingnya iklim inovatif dalam pembentukan perilaku inovatif, namun demikian, peran moderasi *Innovative Climate* tidak signifikan, mengindikasikan bahwa hubungan antara *Social Support* dan *Innovative Work Behavior* tidak bergantung pada kondisi iklim inovatif. Hasil ini mendukung temuan Vuong et al. (2023) dan Wicaksono et al. (2025), yang menunjukkan bahwa *Social Support* berdiri sebagai faktor dominan yang berpengaruh langsung terhadap perilaku inovatif, terlepas dari konteks lingkungan yang lebih luas.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa meskipun mahasiswa berada dalam ekosistem pembelajaran berbasis entrepreneurship, *Social Support* tetap menjadi pondasi utama bagi pembentukan *Innovative Work Behavior*, sementara *Innovative Climate* berperan sebagai faktor kontekstual yang mendorong inovasi tetapi tidak memperkuat hubungan antara dukungan sosial dan perilaku inovatif. Temuan ini memberikan implikasi bahwa penguatan dukungan interpersonal perlu menjadi fokus dalam mendorong perilaku inovatif generasi muda.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyatakan bahwa *Social Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada mahasiswa Kampus Ciputra Makassar. Dukungan yang diberikan oleh dosen, teman sebaya, keluarga, dan lingkungan sosial terbukti meningkatkan keberanian mahasiswa dalam mencoba pendekatan baru, menyampaikan ide, serta berinisiatif dalam aktivitas perkuliahan. Selain itu, *Innovative Climate* juga menunjukkan pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*, yang berarti bahwa lingkungan kampus yang mendukung keterbukaan ide, kreativitas, serta kolaborasi mampu mendorong mahasiswa untuk lebih aktif dalam berinovasi. Temuan ini menegaskan bahwa peran *Social Support* dan *Innovative Climate* sangat penting dalam proses pembelajaran berbasis kewirausahaan. Di sisi lain, hasil ini juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang stabil dalam memperkuat kemampuan inovatif mahasiswa di lingkungan akademik. Penelitian ini juga menemukan bahwa *Innovative Climate* tidak memoderasi hubungan antara *Social Support* dan *Innovative Work Behavior*. Artinya, seberapa tinggi atau rendahnya *Innovative Climate* di kampus tidak mempengaruhi kuat-lemahnya pengaruh *Social Support* terhadap *Innovative Work Behavior* mahasiswa. Pengaruh *Social Support* terhadap *Innovative Work Behavior* bersifat langsung dan tidak tergantung pada kondisi lingkungan. Temuan ini mengindikasikan bahwa rasa dihargai, didukung, dan diperhatikan oleh lingkungan sosial sudah menjadi faktor yang kuat untuk mendorong mahasiswa berinovasi, bahkan tanpa pengaruh dari *Innovative Climate*. Dengan demikian, *Social Support* dan *innovative climate* tetap menjadi dua faktor penting dalam membentuk *Innovative Work Behavior*, namun bekerja secara terpisah dalam model

penelitian ini. Hasil ini dapat menjadi landasan bagi institusi pendidikan dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan inovasi mahasiswa melalui penguatan sistem *Social Support* di lingkungan kampus.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak Kampus Ciputra Makassar yang telah memberikan izin serta dukungan fasilitas selama proses penelitian berlangsung. Penulis juga menyampaikan terima kasih yang mendalam kepada Dr. Carolina Novi Mustikarini selaku pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, membantu, dan mengarahkan penulis dalam setiap tahap proses penelitian, mulai dari penyusunan konsep, penulisan jurnal, hingga proses publikasinya. Dukungan yang diberikan sangat membantu dalam penyelesaian penelitian ini. Selain itu, penulis juga berterima kasih kepada seluruh mahasiswa Kampus Ciputra Makassar yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan data yang dibutuhkan

REFERENSI

- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3).
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(2). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>
- Akıncı, G., Alpan, L., Yıldız, B., & Karacay, G. (2022). The Link between Ambidextrous Leadership and Innovative Work Behavior in a Military Organization: The Moderating Role of Climate for Innovation. *Sustainability (Switzerland)*, 14(22).
- Alyaza, C. F., & Fauziah, S. N. (2025). Enhancing Teachers' Innovative Behavior: The Interaction Between Knowledge Sharing And Creative Work Climate. *Greenation International Journal of Tourism and Management*, 3(2), 194-206.
- Amoozegar, A., Esowode, O. E., Yujiao, W., Krishnasamy, H. N., Ismaeil, A. A. R., Yadav, M., & Taib, M. (2025). Employee Creativity and Innovation in Higher Education Institutions: Dynamic Componential Model of Creativity and Innovation. *Frontiers in Psychology*, 16, 1614751.
- Andriyana, A. S., Purwana, D., & Suparno. (2025). The Effect of Entrepreneurship Education and Entrepreneurial Mindset on Students' Ability to Innovate with Creativity as a Mediation Variable in the Entrepreneurial Independence Program of Jakarta State University. *Journal of Digital Business and Global Economy*, 1(3). <https://doi.org/10.64243/JODIGBI.01.3.05>
- Apuke, O. D. (2017). Quantitative Research Methods : A Synopsis Approach. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(11), 40-47. <https://doi.org/10.12816/0040336>
- Battistelli, A., Odoardi, C., Cangialosi, N., Di Napoli, G., & Piccione, L. (2021). The role of image expectations in linking organizational climate and innovative work behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 25(6).
- Bogilović, S., Bortoluzzi, G., Černe, M., Ghasemzadeh, K., & Žnidaršič, J. (2020). Diversity, climate and innovative work behavior. *European Journal of Innovation Management*.
- Dewantara, D., Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2022). The effect of organizational climate on innovative work behaviour with organizational learning behaviour as an

- intervening variable in employees of the West Nusa Tenggara Provincial Industry Office. *Int. J. Multicult. Multireligious Understanding*, 10, 459-470.
- Gumelar, B. R., & Deliyanni, A. (2025). THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE SHARING AND CREATIVE WORK ON INNOVATIVE BEHAVIOR. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 8(1), 8133-8147.
- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management & Data Systems*, 117(3), 442-458. <https://doi.org/10.1108/IMDS-04-2016-0130>
- Halawa, F., Sridadi, A. R., Hardiana, Y., Sundari, A., Zain, I. A. S., & Ramadhan, M. N. (2023). The Importance of Innovative Work Behavior in Era Industrial Revolution 4.0. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 13(1), 38. <https://doi.org/10.30588/jmp.v13i1.1493>
- Hermita, M., Rizal, N. P. A., & Hermana, B. (2023). How Social Support and Grit Influence Entrepreneurs' Innovative Behavior in Micro and Small Enterprises: The Mediating Role of Creativity. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(1). <https://doi.org/10.55927/ministal.v2i1.2468>
- Indajang, K., Sembiring, L. D., Sherly, S., Efendi, E., & Sudirman, A. (2023). Innovative Work Behavior Strengthening Model: Role of Self-Efficacy, Knowledge Sharing, and Organisational Creative Climate as Predictors. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 21(1), 44-53.
- Jaya, S. I. putra, Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). Peran work engagement dan Social Support terhadap innovation work behavior tim startup. *SUKMA: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 239-248. <https://doi.org/10.30996/sukma.v3i2.7721>
- Murtadha, A. L., Kurniawan, I. S., & Lysander, M. A. S. (2025). Perilaku Inovatif Kerja Serta Perceived Organizational Support Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jambura Economic Education Journal*, 7(3), 872-881. <https://doi.org/10.37479/jeej.v7i3.28634>
- Margaretha, M., Sudiro, A., Kurniawati, D. T., & Prabandari, S. P. (2025). Enhancing innovative work behavior through perceived organizational support: The mediating role of person-organization fit. *Problems and Perspectives in Management*, 23(2), 583.
- Mustikarini, C. (2017). Internalization mediation towards the relationship between entrepreneurial action and individual performance for the next generation of family companies in Surabaya. *Journal of Economics, Business, and Accountancy/ Ventura*.
- Pham, T. P., Van Nguyen, T., Van Nguyen, P., & Ahmed, Z. U. (2024). The pathways to innovative work behavior and job performance: Exploring the role of public service motivation, transformational leadership, and person-organization fit in Vietnam's public sector. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(3), 100315.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Surtiani, A., Panggabean, M. S., & Tanuwijaya, J. (2023). Antecedents of innovative work behavior in the public sector (study at the regional revenue agency of west java province). *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*, 3(3).
- Sutardi, D., Nuryanti, Y., Kumoro, D. F. C., Mariyanah, S., & Agistiawati, E. (2022). Innovative work behavior: A strong combination of leadership, learning, and climate. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 290-301.
- Vuong, B. N., Tushar, H., & Hossain, S. F. A. (2023a). The effect of Social Support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior:

- does innovative climate matter? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 15(5), 832–854. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0256>
- Wicaksono, P., Susbiyani, A., & Zakiyyah, A. M. (2025). Innovation work behavior as mediator of social support and engagement on performance. *Academia Open*, 10(2). <https://doi.org/10.21070/acopen.10.2025.12247>
- Yusriani, S., Utomo, K. W., Patirol, S. P. S., & Hendrian, H. (2025). How Do Self-Efficacy and Social Support Help International Students in Denmark Manage Stress and Foster Creativity?. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 606-623.
- Zhang, B., Yin, X., & Ren, Z. (2024). Can perceived social support influence academic achievement of master's students?—Evidence from a University in China. *Education and Information Technologies*, 29(16), 21449-21475.