

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini terdapat kesimpulan dari penelitian yang telah dibahas dari bab sebelumnya. Selanjutnya, terdapat implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pemberdayaan karyawan yang signifikan dan positif terhadap perilaku inovatif karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar. Hal tersebut menunjukkan tingkat pemberdayaan karyawan yang tinggi akan diikuti peningkatan pada perilaku inovatif karyawan
2. Ada pengaruh pemberdayaan karyawan yang signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar. Hal tersebut tingkat pemberdayaan karyawan yang tinggi akan diikuti peningkatan pada loyalitas karyawan.
3. Loyalitas karyawan tidak memediasi pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap perilaku inovatif karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar. Hal tersebut menunjukkan peningkatan loyalitas karyawan

sebagai variabel mediasi, tidak mempengaruhi peningkatan pemberdayaan terhadap peningkatan perilaku inovatif karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

PT. BPR Bank Daerah Karanganyar merupakan salah satu lembaga keuangan yang menjadi kebanggaan warga Kabupaten Karanganyar ditinjau dari pelayanan hingga prestasi yang dimiliki oleh lembaga ini. Direktur utama PT. BPR Bank Daerah Karanganyar mempercayai bahwa kualitas sumber daya manusia yang dimiliki merupakan kunci utama kesuksesan perusahaan. Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki PT. BPR Bank Daerah Karanganyar.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan peneliti, diketahui tingkat pemberdayaan karyawan di PT. BPR Bank Daerah Karanganyar termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan top manajer di PT. BPR Bank Daerah Karanganyar telah memberikan kesempatan yang sangat besar kepada karyawan untuk mengemban suatu tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kepentingan organisasi. Karyawan merasa telah diberdayakan secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, bahkan karyawan merasa sangat percaya diri karena adanya dorongan motivasi yang diberikan oleh atasannya.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada statistik deskriptif yang dilakukan peneliti, perilaku inovatif karyawan di PT BPR Bank Daerah

Karanganyar tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini berarti perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan telah mencerminkan penerapan dari ide-ide kreatif dan inovatif yang berasal dalam diri masing-masing individu. Selama bekerja di perusahaan, karyawan telah berupaya untuk terus meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan terbukti pada salah satu bagian PT. BPR Bank Daerah Karanganyar yaitu bagian legal dan remedial. Bagian ini memiliki target yang tinggi setiap bulannya dimana setiap karyawan pada bagian ini harus menuntaskan kredit macet oleh nasabah. Tanggung jawab ini mengharuskan karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam menuntaskan target kredit macet menjadi kredit lancar setiap bulannya. Situasi tersebut sangat mendukung terjadinya perilaku inovatif karyawan yang terbangun dalam perusahaan, atasan memberikan kebebasan dan kepercayaan terhadap karyawan untuk bertanggung jawab menyelesaikan nasabah yang melakukan kredit macet.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menghadapi beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian seperti :

1. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan di PT. BPR Bank Daerah Karanganyar sehingga hasil analisis dalam penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada organisasi atau perusahaan lain.
2. Pengisian kuesioner dilakukan secara daring melalui *google form*, sehingga tidak dapat melihat secara langsung pengisian kuesioner dan peneliti tidak

dapat memastikan apakah pengisian telah sesuai dengan situasi yang dialami oleh karyawan

3. Penyebaran kuesioner kurang efisien karena kuesioner tidak diperkenankan untuk disebar melalui *group* sosial media karyawan PT. BPR Bank Daerah Karanganyar. Peneliti harus mengirimkan *personal message* kepada seluruh karyawan tetap di PT. BPR Bank Daerah Karanganyar sehingga membutuhkan waktu yang lama dalam penyebaran kuesioner.

5.4 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan saran :

1. Penelitian berikutnya sebaiknya dilakukan pada karyawan di lembaga atau perusahaan lain, supaya penelitian menjadi lebih beragam dan mendapatkan populasi dan sampel yang lebih luas.
2. Penelitian selanjutnya dapat dibagikan secara langsung sehingga peneliti dapat memperoleh data yang lebih akurat karena saat pengisian kuesioner peneliti ikut mendampingi karyawan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih efisien terutama dalam hal waktu. Peneliti dapat melakukan kerjasama dengan kepala bagian atau kepala divisi sehingga tidak perlu mengirimkan *personal message* kepada seluruh responden yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, SH. MM, P. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Al-edenat, M., & Alhawamdeh, N. (2018). The Mediating Effect of Employee's Loyalty in the Relationship Between Empowerment and Employees' Performance: A Case from Jordanian SMEs. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 90-100.
- Åmo, B. W. (2005). *Employee innovation behavior*. Norway: Lundblad Media Bodø AS.
- Appelbaum, S. H., Karasek, R., Lapointe, F., & Quelch, K. (2014). Employee Empowerment: Factors Affecting The Consequent Success or Failure – Part I. *Industrial and Commercial Training*, 379 - 386.
- Asriandi, Gani, M. U., & Hasbi, A. M. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (PERSERO) Makassar.
- Backstroom, I., & Bengtsson, L. (2019). A mapping study of employee innovation: proposing a research agenda. *European Journal of Innovation*, 468-492.
- Baird, K., Su, S., & Munir, R. (2018). The relationship between the enabling use of controls, employee empowerment, and performance. 257-274.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1173-1182.
- Bose, I. (2018). Employee Empowerment and Employee Performance: An Empirical Study On Selected Bank in UAE. *Journal Of Applied Management and Investments*.
- Caraka, E. R., & Sugiarto. (2017). Path Analysis Terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Siswa . *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 212-219.
- Dede, Y. E., & Sazkaya, K. M. (2018). The Mediating Role of Employee Loyalty between Employee Empowerment and Employee Innovative Behavior: A Study from Teknopark Istanbul. *Journal of the Faculty of Economics* , 55-82.
- Elango , L., & Fonceca, C. M. (2017). Knowledge Management - An Empirical Approach. *International Journal Of Current Research*, 55207-55212.

- Engkus. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien di Puskesmas Cibitung Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Governansi*, 99-108.
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Hubungan antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif Karyawan. *Makara Hubs-Asia*, 77-88.
- Foster-Fishman, P. G., & Keys, C. B. (1997). The Person/Environment Dynamics of Employee Empowerment: An Organizational Culture Analysis. *American Journal of Community Pshysicology* .
- Guo, Y., Xiong, G., Zhang, Z., Tao, J., & Deng, C. (2020). Effects of supervisor's developmental feedback on employee loyalty: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality an international journal*.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Jumari, E. F., . . . Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Kanake, M. K., & Kemboi, D. (2020). Employee Empowerment and Innovative WorkBehavior: The Moderating Role of Leader-Member Exchange. *Seisense Journal of Management*, 13-23.
- Kazlauskaite, R., Buciuniene, I., & Turauskas, L. (2012). Organisational and psychological empowerment in the HRM-performance linkage. *Employee Relations*, 138-158.
- Koesindratmono, F., & Septarini, G. B. (2011). Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Persero. *INSAN*.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service Science and Management* 7, 446-450.
- Matzler, K., & Renzl, B. (2006). The Relationship between Interpersonal. 1261-1271.
- Munawaroh, Yuniarti, D., & Hayati, M. N. (2015). Analisis Regresi Variabel Mediasi dengan Metode Kausal Step (Studi Kasus: Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Perkapita di Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2011-2013). *Jurnal Eksponensial*, 193-199.
- Nindyati, A. D. (2017). Pemaknaan Loyalitas Karyawan Pada Generasi X dan Generasi Y (Studi Pada Karyawan di Indonesia). *Journal of Psychological Science and Profesion (JPSP)*.
- Onsardi. (2018). Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta . *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*.
- Potnuru, R. K., Sahoo, C. K., & Sharma, R. (2019). Team building, employee empowerment and employee competencies Moderating role of

organizational learning culture. *European Journal of Training and Development*, 40-60.

Rajput, M., Singhal, M., & Tiwari, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Loyalty: A study of Academicians. *Asian J. Management*.

Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id*.

Saputra, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*.

Soebardi, R. (2012). Perilaku Inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 57-74.

Suprijanto, A. (2011). Dampak Globalisasi Ekonomi Terhadap Perekonomian Indonesia. *Jurnal Ilmiah Civis*.

Suryadewi, C. P., Dunia, I. K., & Suharsono, N. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Segara Nusantara. *Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia*.

Tastan, S. B. (2013). The Relationship Between Psychological Empowerment and Psychological Well Being: The Role Of Self-Efficacy and Social Support. *Temmuz*.

Widiyanti, K. V., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Final Assay Divisi Produksi PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak. *Jurnal Empati*, 406-411.

<https://radarsolo.jawapos.com/read/2019/05/05/135491/bank-daerah-karanganyar-sabet-dua-penghargaan-top-bumd-2019> diakses pada 19 Maret 2021

<https://smol.id/2021/02/08/ulang-tahun-bank-daerah-karanganyar-sabet-penghargaan-dari-the-economic-review/> diakses pada 19 Maret 2021

<https://radarsolo.jawapos.com/read/2019/05/05/135491/bank-daerah-karanganyar-sabet-dua-penghargaan-top-bumd-2019> diakses pada 19 Maret 2021

[https://www.sumberpengertian.id/pengertian-populasi-dan-sampel#:~:text=\(2005%20%3A%2090\)-,Populasi%20adalah%20wilayah%20generalisasi%20yang%20terdiri%20atas%20obyek%20atau%20subyek,yang%20dimiliki%20oleh%20populasi%20tersebut](https://www.sumberpengertian.id/pengertian-populasi-dan-sampel#:~:text=(2005%20%3A%2090)-,Populasi%20adalah%20wilayah%20generalisasi%20yang%20terdiri%20atas%20obyek%20atau%20subyek,yang%20dimiliki%20oleh%20populasi%20tersebut) diakses pada 19 Maret 2021

<https://teorionline.wordpress.com/2010/01/24/populasi-dan-sampel/> diakses pada 19 Maret 2021

<https://raharja.ac.id/2020/11/09/perbedaan-data-primer-dan-data-sekunder/> diakses pada 19 Maret 2021

LAMPIRAN 1 KUESIONER

Perkenalkan nama saya Kristina Widowati, mahasiswa dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi”. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner dibawah ini dengan sejujur-jujurnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

Nama :
Jenis Kelamin : L / P (lingkari)
Usia :
Level Pendidikan :
Masa kerja :

INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon menjawab pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi pilihan jawaban yaitu, STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), N (netral), S (setuju) dan SS (sangat setuju).

Bagian I : Pemberdayaan Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
Atasan saya						
1	mendorong saya untuk lebih percaya diri.	STS	TS	N	S	SS
2	memberikan kebebasan dan fleksibilitas untuk bereksperimen.	STS	TS	N	S	SS
3	menginginkan keterlibatan saya saat membutuhkan bantuan.	STS	TS	N	S	SS
4	membantu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
5	menginspirasi saya melakukan lebih dari apa yang saya pikirkan.	STS	TS	N	S	SS
6	membangun kepercayaan dan kredibilitas saat berhubungan dengan saya.	STS	TS	N	S	SS
7	mendorong saya untuk lebih terbuka.	STS	TS	N	S	SS
8	membantu saya memutuskan tujuan yang penting.	STS	TS	N	S	SS
9	mendorong saya untuk lebih fokus pada apa yang bisa dilakukan daripada apa yang selalu dilakukan (lebih kreatif).	STS	TS	N	S	SS
10	mengakui bahwa kemajuan tim sama berharganya dengan hasil yang dicapai.	STS	TS	N	S	SS
11	menunjukkan rasa memiliki pada perusahaan dengan membicarakan konsumen perusahaan, keuangan perusahaan, dan kelanjutan bisnis perusahaan bersama saya.	STS	TS	N	S	SS
12	menggunakan pendekatan jangka panjang, daripada pendekatan <i>flash in the pan</i> (pendekatan dimana seseorang menikmati kesuksesan yang hanya sementara tetapi kemudian gagal).	STS	TS	N	S	SS
13	bersedia memberikan waktunya untuk membantu saya.	STS	TS	N	S	SS
14	membangun hubungan saling percaya dengan saling berbagi informasi.	STS	TS	N	S	SS
15	mendorong peningkatan kinerja melalui analisis pada setiap proses dan tindakan yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS

Bagian II : Perilaku Inovatif Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menyarankan untuk melakukan peningkatan produk atau layanan pada saat ini.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya menyarankan adanya perbaikan dan peningkatan praktik kerja.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya telah meningkatkan kemampuan dan pengetahuan baru saya.	STS	TS	N	S	SS
4.	Dalam pekerjaan, saya telah berkontribusi secara aktif untuk melakukan perubahan pada organisasi kerja.	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya telah menemukan pendekatan atau cara baru untuk melaksanakan tugas pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya terus mencari metode, teknik dan instrumen baru dalam melakukan pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS

Bagian III : Loyalitas Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mengungkapkan hal positif tentang perusahaan ketika berbicara dengan pelanggan.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya mengungkapkan hal positif tentang perusahaan saat berbicara dengan teman dan keluarga.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya merekomendasikan produk dan layanan perusahaan saya kepada orang lain.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya tetap ingin bersama perusahaan ini, begitu pula saat masa depan.	STS	TS	N	S	SS
5.	Apabila mendapat tawaran pekerjaan dari tempat lain, saya tidak akan langsung pindah.	STS	TS	N	S	SS

KUISIONER ASLI

Table 2: Mean Values of Employee Empowerment

Employee Empowerment		Mean	Std. Deviation
	My immediate supervisor,		
EE1	“Encourages me to believe in myself.”	3.93	0.99
EE2	“Gives me freedom and flexibility to experiment.”	3.91	0.99
EE3	“Wants me to get involved when I see a need and not wait to be told or given permission.”	3.93	1.05
EE4	“Helps remove roadblocks.”	3.99	0.98
EE5	“Inspires me to do more than I thought I could.”	3.79	1.00
EE6	“Establishes trust and credibility when relating to me.”	3.86	1.06
EE7	“Encourages me to openly express my feelings.”	3.83	0.99
EE8	“Helps me set meaningful goals.”	3.59	1.07
EE9	“Encourages me to focus on what can be done rather than what has always been done.”	3.68	1.15
EE10	“Recognizes that the betterment of the team is as valuable as the results achieved.”	3.79	1.01
EE11	“Conveys ownership by talking in terms of our customer, our budget, our business.”	3.79	1.04
EE12	“Encourages a long-run, patient, disciplined approach versus a ‘flash in the pan’ approach.”	3.60	1.16
EE13	“Is willing to give his or her time when I need it.”	4.21	1.01
EE14	“Develops trusting relationship by sharing information.”	3.94	1.07
EE15	“Encourages improvement through analysis of every process and action within my control.”	3.70	1.11
Employee Empowerment Average		3.84	1.04

EE: Employee Empowerment

Table 3: Mean Values of Employee Innovative Behavior

Employee Innovative Behavior		Mean	Std. Deviation
EIB1	“My suggestions to improve current products or services increased.”	3.61	1.06
EIB2	“My suggestions to improve current work practices have increased.”	3.71	1.03
EIB3	“I have increased my acquisition of new knowledge.”	4.01	1.02
EIB4	“In my job, I have actively contributed to changing the work organization.”	3.77	1.04
EIB5	“I have found new approaches to execute my job tasks.”	3.71	1.02
EIB6	“I constantly search out new working methods, techniques or instruments.”	3.78	0.99
Employee Innovative Behavior Average		3.77	1.02

EIB: Employee Innovative Behavior

Table 4: Mean Values of Employee Loyalty

Employee Loyalty		Mean	Std. Deviation
EL1	“I speak positively about my company when talking to customers.”	4.18	0.93
EL2	“I speak positively about my company when talking to friends and relatives.”	4.09	1.04
EL3	“I can recommend the products and services of my company to others.”	4.10	1.02
EL4	“I would like to stay with this company also in the future.”	3.85	1.50
EL5	“I would not change immediately to another company if I got a job offer.”	3.77	1.14
Employee Loyalty Average		4.00	1.12

EL: Employee Loyalty

LAMPIRAN 2

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

		Correlations															TOT
		X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	AL
		.1	.2	.3	.4	.5	.6	.7	.8	.9	10	11	12	13	14	15	
X1.1	Pearson Correlation	1	.331**	.529**	.498**	.446**	.540**	.516**	.521**	.361**	.475**	.358**	.253*	.455**	.314**	.478**	.662**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.000	.002	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.2	Pearson Correlation	.331**	1	.322**	.339**	.464**	.272**	.174	.176	.062	.296**	.394**	.317**	.168	.348**	.208*	.471**
	Sig. (2-tailed)	.001		.002	.001	.000	.008	.095	.092	.556	.004	.000	.002	.107	.001	.046	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.3	Pearson Correlation	.529**	.322**	1	.474**	.331**	.569**	.525**	.482**	.386**	.516**	.529**	.339**	.414**	.509**	.482**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.4	Pearson Correlation	.498**	.331**	.529**	1	.617**	.566**	.536**	.600**	.461**	.505**	.440**	.318**	.540**	.219*	.379**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.035	.000	.000

	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.5	Pearson Correlation	.446**	.464**	.331**	.617**	1	.651**	.523**	.502**	.368**	.499**	.460**	.336**	.512**	.217*	.539**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.6	Pearson Correlation	.540**	.272**	.569**	.566**	.651**	1	.761**	.727**	.600**	.563**	.478**	.389**	.612**	.384**	.635**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.7	Pearson Correlation	.516**	.174	.525**	.536**	.523**	.761**	1	.668**	.615**	.516**	.516**	.367**	.479**	.423**	.580**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.095	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.8	Pearson Correlation	.521**	.176	.482**	.600**	.502**	.727**	.668**	1	.664**	.680**	.544**	.437**	.553**	.506**	.628**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.092	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.9	Pearson Correlation	.361**	.062	.386**	.461**	.368**	.600**	.615**	.664**	1	.451**	.390**	.196	.370**	.388**	.471**	.647**

	Sig. (2-tailed)	.00	.55	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.05	.00	.00	.00	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.10	Pearson Correlation	.475**	.296**	.516**	.505**	.499**	.563**	.516**	.680**	.451**	1	.493**	.391**	.393**	.379**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00	.00	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.11	Pearson Correlation	.358**	.394**	.529**	.440**	.460**	.478**	.516**	.544**	.390**	.493**	1	.469**	.347**	.454**	.451**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.12	Pearson Correlation	.253*	.317**	.339**	.318**	.336**	.389**	.367**	.437**	.196	.391**	.469**	1	.488**	.414**	.317**
	Sig. (2-tailed)	.014	.002	.001	.002	.001	.000	.000	.000	.059	.000	.000		.000	.000	.002
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.13	Pearson Correlation	.455**	.168	.414**	.540**	.512**	.612**	.479**	.553**	.370**	.393**	.347**	.488**	1	.365**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.00	.107	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93

X1.14	Pearson Correlation	.314**	.348**	.509**	.219*	.217*	.384**	.423**	.506**	.388**	.379**	.454**	.414**	.365**	1	.484**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.035	.037	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.15	Pearson Correlation	.478**	.208*	.482**	.379**	.539**	.635**	.580**	.628**	.471**	.587**	.451**	.317**	.644**	.484**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.046	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
TOTAL	Pearson Correlation	.662**	.471**	.708**	.711**	.710**	.830**	.784**	.830**	.647**	.734**	.709**	.595**	.697**	.623**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(VALIDITAS PEMBERDAYAAN KARYAWAN)

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1 Pearson Correlation	1	.631**	.399**	.528**	.501**	.464**	.782**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	93	93	93	93	93	93	93
X2.2 Pearson Correlation	.631**	1	.349**	.370**	.341**	.248*	.647**
Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.001	.017	.000
N	93	93	93	93	93	93	93

X2.3	Pearson Correlation	.399**	.349**	1	.573**	.584**	.562**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X2.4	Pearson Correlation	.528**	.370**	.573**	1	.573**	.587**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X2.5	Pearson Correlation	.501**	.341**	.584**	.573**	1	.717**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X2.6	Pearson Correlation	.464**	.248*	.562**	.587**	.717**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.000	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
TOTAL	Pearson Correlation	.782**	.647**	.739**	.797**	.813**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(VALIDITAS PERILAKU INOVATIF KARYAWAN)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.592**	.737**	.232 [†]	.264 [†]	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.025	.010	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X3.2	Pearson Correlation	.592**	1	.564**	.238 [†]	.211 [†]	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.022	.042	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X3.3	Pearson Correlation	.737**	.564**	1	.294**	.289**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.005	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X3.4	Pearson Correlation	.232 [†]	.238 [†]	.294**	1	.639**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.025	.022	.004		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X3.5	Pearson Correlation	.264 [†]	.211 [†]	.289**	.639**	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.010	.042	.005	.000		.000

	N	93	93	93	93	93	93
TOTAL	Pearson Correlation	.711**	.669**	.736**	.731**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(VALIDITAS LOYALITAS KARYAWAN)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	15

(Reliabilitas Pemberdayaan Karyawan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	6

(Reliabilitas Perilaku Inovatif Karyawan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	5

(Reliabilitas Loyalitas Karyawan)

LAMPIRAN 3

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	69	74.2	74.2	74.2
	Perempuan	24	25.8	25.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25	3	3.2	3.2	3.2
	26-35	48	51.6	51.6	54.8
	36-45	32	34.4	34.4	89.2
	46 - 55	9	9.7	9.7	98.9
	56-65	1	1.1	1.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5	54	58.1	58.1	58.1
	6 - 10	12	12.9	12.9	71.0
	>10	27	29.0	29.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Tingkat_Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	10	10.8	10.8	10.8
	S1	59	63.4	63.4	74.2
	D3	5	5.4	5.4	79.6
	SMA	8	8.6	8.6	88.2
	SMP	11	11.8	11.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	



LAMPIRAN 4

STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	93	2.00	5.00	4.6022	.64504
X1.2	93	2.00	5.00	4.1075	.81377
X1.3	93	2.00	5.00	4.1075	.82702
X1.4	93	2.00	5.00	4.3011	.74869
X1.5	93	2.00	5.00	4.1935	.83741
X1.6	93	2.00	5.00	4.2796	.69729
X1.7	93	2.00	5.00	4.0860	.85537
X1.8	93	1.00	5.00	4.2796	.85167
X1.9	93	1.00	5.00	4.2258	.80931
X1.10	93	2.00	5.00	4.4516	.69963
X1.11	93	2.00	5.00	4.1290	.83700
X1.12	93	1.00	5.00	3.9892	.97239
X1.13	93	2.00	5.00	4.2688	.73927
X1.14	93	1.00	5.00	4.1398	.86717
X1.15	93	2.00	5.00	4.1935	.71106
TOTAL	93	42.00	75.00	63.3548	8.27338
Valid N (listwise)	93				

(Statistik Deskriptif Pemberdayaan Karyawan)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	93	2.00	5.00	4.2151	.77809
X2.2	93	3.00	5.00	4.2473	.73212
X2.3	93	3.00	5.00	4.3441	.59881
X2.4	93	2.00	5.00	4.2258	.75367
X2.5	93	2.00	5.00	4.1398	.73116
X2.6	93	2.00	5.00	4.2258	.76796
Valid N (listwise)	93				

(Statistik Deskriptif Perilaku Inovatif Karyawan)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	93	2.00	5.00	4.7312	.57369
X3.2	93	3.00	5.00	4.5161	.66941
X3.3	93	2.00	5.00	4.6237	.60638
X3.4	93	1.00	5.00	4.4516	.84076
X3.5	93	1.00	5.00	4.2043	.93900
TOTAL	93	15.00	25.00	22.5269	2.61514
Valid N (listwise)	93				

(Statistik Deskriptif Loyalitas Karyawan)



LAMPIRAN 5

ANALISIS REGRESI

Hasil regresi Pertama

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.482	2.39298

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	495.181	1	495.181	86.474	.000 ^a
	Residual	521.098	91	5.726		
	Total	1016.280	92			

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan

b. Dependent Variable: Perilaku Inovatif Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.632	1.927		3.962	.000
	Pemberdayaan Karyawan	.280	.030	.698	9.299	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif Karyawan

Hasil Regresi Kedua

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	.278	.270	2.23501

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.613	1	174.613	34.956	.000 ^a
	Residual	454.570	91	4.995		
	Total	629.183	92			

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	11.977		
	Pemberdayaan Karyawan	.167	.028	.527	5.912	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Hasil Regresi Ketiga

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.492	.480	2.39572

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Pemberdayaan Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	499.727	2	249.863	43.534	.000 ^a
	Residual	516.553	90	5.739		
	Total	1016.280	92			

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Pemberdayaan Karyawan




b. Dependent Variable: Perilaku Inovatif Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.434	2.352		2.736	.007
	Pemberdayaan Karyawan	.264	.036	.657	7.426	.000
	Loyalitas Karyawan	.100	.112	.079	.890	.376

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif Karyawan

REVISI SKRIPSI

NO	NAMA MAHASISWA & NPM	TGL PDDR	HAL YANG PERLU DIREVISI	ACC DOSEN PENGUJI
1.	Kristina Widowati 170323690	10 September 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Mengapa Bank Daerah Karanganyar membutuhkan perilaku inovatif? Jelaskan dalam latar belakang penelitian. (Halaman 6 - 7) ✓ • Periksa ulang rerata mean untuk 3 variabel. (Halaman 43 - 45) ✓ • Mengapa hasil loyalitas tidak terbukti, uraikan kemungkinan penyebabnya dalam pembahasan. (Halaman 55 - 57) ✓ • Implikasi manajerial dibuat lebih operasional, jika loyalitas tidak berpengaruh jangan menyarankan terkait variabel loyalitas. (Halaman 59 - 60) ✓ 	<p style="text-align: center;">ACC Revisi 4 Oktober 2021</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p style="text-align: center;">Th. Agung M. Harsiwi, S.E., M.Si.</p> <p style="text-align: center;">ACC Revisi 7 Oktober 2021</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p style="text-align: center;">Drs. D. Koeshartono, MM.</p> <p style="text-align: center;">ACC 10 Oktober 2021</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p style="text-align: center;">Debora Wintriarsi H., SE., MM., MSc.</p>