

BAB V

PENUTUP

Bab ini memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian dan peluang untuk peneliti selanjutnya. Penulis membuat implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, serta merumuskan saran sebagai berikut:

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan menguji pengaruh *Well-being Oriented Management* dan *Motivation to Learn* terhadap *Innovative Work Behavior*. Berdasarkan hasil analisis yang telah peneliti uraikan dalam Bab-IV dengan menggunakan program SPSS versi 26.0, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Well-being Oriented Management* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Innovative Work Behavior* guru di SD Swasta Katolik Budi Murni 2 Medan, SMP Joannes Bosco Yogyakarta, dan SMA Widya Wacana Secang.
2. *Motivation to Learn* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Innovative Work Behavior* guru di SD Swasta Katolik Budi Murni 2 Medan, SMP Joannes Bosco Yogyakarta, dan SMA Widya Wacana Secang.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, peneliti berharap agar data-data dalam penelitian dapat menjadi referensi bagi pihak sekolah dalam

meningkatkan *Well-being Oriented Management* pada guru. Guru mempunyai peran penting dalam kesuksesan di sekolah. Dengan terpenuhinya dan merasa didukung oleh sekolah dan memiliki *Motivation to Learn* terhadap sekolah. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi seluruh pihak guru di SD Swasta Katolik Budi Murni 2 Medan, SMP Joannes Bosco Yogyakarta, dan SMA Widya Wacana Secang mengenai upaya-upaya yang sebaiknya dilakukan guna mengatasi permasalahan yang diteliti.

1. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini memberikan pengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* guru. Maka dari itu, manajemen memperoleh bahan masukan untuk dapat didiskusikan guna mengatasi permasalahan yang ada. Penelitian ini dapat digunakan SD Swasta Katolik Budi Murni 2 Medan, SMP Joannes Bosco Yogyakarta, dan SMA Widya Wacana Secang untuk menyusun strategi dan memprediksi *Innovative Work Behavior* dengan menggunakan variabel yang ada dalam penelitian ini yang pada akhirnya membantu organisasi untuk mengembangkan sekolah. Secara umum SD Swasta Katolik Budi Murni 2 Medan, SMP Joannes Bosco Yogyakarta, dan SMA Widya Wacana Secang perlu meningkatkan *Motivation to Learn* dari pihak sekolah terhadap guru, sehingga juga akan memicu tumbuhnya *Well-being Oriented Management* serta dapat meningkatkan adanya *Innovative Work Behavior*. *Motivation to Learn* mampu meningkatkan adanya *Innovative Work Behavior*. *Motivation to Learn* dapat dijelaskan sebagai keinginan karyawan serta kemauan

untuk memperoleh serta menguasai pengetahuan, keterampilan terkini, emosional terbaru, kemampuan kognitif, sikap positif, dan kemampuan yang digunakan sebagai langkah untuk memenuhi tujuan dalam organisasi. Untuk meningkatkan keinginan serta kemampuan, guru memerlukan adanya motivasi dari pihak sekolah, yaitu dengan memberikan bonus atas hasil kinerja, jaminan sosial tenaga kerja, didukung dengan rekan kerja yang kompak dan pihak sekolah perlu memperhatikan kebutuhan sosial. Guru dengan motivasi yang tinggi mampu menghasilkan hasil inovasi-inovasi yang baru dalam pekerjaan. Dari hasil analisis deskriptif variabel *Well-being Oriented Management*, penelitian ini menunjukkan bahwa guru di SD Swasta Katolik Budi Murni 2 Medan, SMP Joannes Bosco Yogyakarta, dan SMA Widya Wacana Secang masih merasa kurang adanya *Well-being Oriented Management* didukung dengan melalui bagaimana sekolah menunjukkan atau memberikan kepedulian terhadap 42 guru. Hal ini dapat diperbaiki dengan memberikan *follow-up* kepada guru seperti mengadakan pelatihan pengembangan *soft skill* / seminar yang diselenggarakan oleh sekolah, memaksimalkan fasilitas yang mendukung pembelajaran, memberikan *reward* kepada guru yang memiliki prestasi, beasiswa bagi guru yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, memberikan *retreat* gratis bagi guru sehingga mampu memotivasi dan memberikan semangat baru. Untuk dapat meningkatkan *Well-being Oriented Management*,

organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial guru di sekolah. *Well-being Oriented Management* mampu menciptakan *Innovative Work Behavior*, dengan guru yang sejahtera secara fisik, psikologis, dan sosial hal ini mampu menciptakan produktivitas kerja yang tinggi yang akan berdampak kepada inovasi-inovasi baru yang akan diciptakan oleh guru dalam sekolah. Guru di SD Swasta Katolik Budi Murni 2 Medan dapat mengembangkan inovasi pembelajaran dengan model *blended learning* dengan melibatkan orangtua ketika melakukan pembelajaran. Selanjutnya, Guru SMP dan SMA dalam penelitian ini dapat melakukan pembelajaran Asinkronus dengan media pembelajaran yang berbasis Android, pembelajaran berorientasi pada keaktifan siswa menggunakan *platform / blog / website*. Selain meningkatkan inovasi pada pembelajaran, pihak sekolah juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru dengan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, aktif mengikuti Kelompok Kerja Guru dan komunitas guru untuk mengikuti kegiatan-kegiatan yang mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru, mengikuti pelatihan yang mendukung kualitas pembelajaran, melakukan *peer observation and evaluation* yaitu dengan melakukan observasi terhadap rekan guru lain yang memiliki keterampilan atau pengetahuan lebih, mengikuti *sharing*.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah namun masih memiliki beberapa kekurangan dan keterbatasan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian selanjutnya perlu dilakukan penelitian yang menggunakan uji mediasi
2. Pada bagian hipotesis pertama (*Well-being Oriented Management (WOM) berpengaruh positif terhadap Innovative Work Behavior (IWB)*) penelitian tetap terbukti, tetapi di tingkat signifikan sebesar 10%.

5.4. Saran

1. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat melakukan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih banyak lagi, sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih baik dan keterbaruan dalam penelitiannya.
2. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan responden dan melakukan penelitian di industri berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- 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), 402–428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- AlEssa, H. S., & Durugbo, C. M. (2021). Systematic review of innovative work behavior concepts and contributions. *Management Review Quarterly*. <https://doi.org/10.1007/s11301-021-00224-x>
- Bos-Nehles, A., Renkema, M., & Janssen, M. (2017). HRM and innovative work behaviour: a systematic literature review. *Personnel Review*, 46(7), 1228–1253. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0257>
- Jiangtao Shi. (2012). Influence of passion on innovative behavior: An empirical examination in Peoples Republic of China. *AFRICAN JOURNAL OF BUSINESS MANAGEMENT*, 6(30). <https://doi.org/10.5897/ajbm11.2250>
- Kurniawan, D. T., Kusnayain, Y. I., Aulisaina, F. I., Arif, M., & Hakim, R. (2021). EXPLORING THE EXISTANCE OF INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AMONG GOVERNMENT EMPLOYEE: HAVE BEEN THERE? In *Journal of Indonesian Economy and Business* (Vol. 36, Issue 3). <http://journal.ugm.ac.id/jieb>
- Manganelli, L., Thibault-Landry, A., Forest, J., & Carpentier, J. (2018). Self-Determination Theory Can Help You Generate Performance and Well-Being in the Workplace: A Review of the Literature. *Advances in Developing Human*

- Resources*, 20(2), 227–240. <https://doi.org/10.1177/1523422318757210>
- Mohamad, N. I., Ismail, A., & Nor, A. M. (2020). *LogForum*. 16(3), 431–446.
- Muhammad, M. (2017). Pengaruh Motivasi Dalam Pembelajaran. *Lantanida Journal*, 4(2), 87. <https://doi.org/10.22373/lj.v4i2.1881>
- Newman, A., Round, H., Wang, S., & Mount, M. (2020). Innovation climate: A systematic review of the literature and agenda for future research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 73–109. <https://doi.org/10.1111/joop.12283>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61(April), 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Saether, E. A. (2019). Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice. *Journal of High Technology Management Research*, 30(2), 100350. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2019.100350>
- Salas-Vallina, A., Pozo, M., & Fernandez-Guerrero, R. (2020). New times for HRM? Well-being oriented management (WOM), harmonious work passion and innovative work behavior. *Employee Relations*, 42(3), 561–581. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2019-0185>
- Vasconcellos, D., Parker, P. D., Hilland, T., Cinelli, R., Owen, K. B., Kapsal, N.,

- Lee, J., Antczak, D., Ntoumanis, N., Ryan, R. M., & Lonsdale, C. (2020). Self-Determination theory applied to physical education: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Educational Psychology, 112*(7), 1444–1469. <https://doi.org/10.1037/edu0000420>
- Wang, J., Yang, J., & Xue, Y. (2017). Subjective well-being, knowledge sharing and individual innovation behavior: The moderating role of absorptive capacity. *Leadership and Organization Development Journal, 38*(8), 1110–1127. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2015-0235>
- Wang, Z., Gao, M., & Panaccio, A. (2021). A Self-Determination Approach to Understanding Individual Values as an Interaction Condition on Employees' Innovative Work Behavior in the High-Tech Industry. *Journal of Creative Behavior, 55*(1), 183–198. <https://doi.org/10.1002/jocb.444>
- Yamashita, T., Smith, T. J., Sahoo, S., & Cummins, P. A. (2022). Motivation to learn by age, education, and literacy skills among working-age adults in the United States. *Large-Scale Assessments in Education, 10*(1), 1–20. <https://doi.org/10.1186/s40536-022-00119-7>



Lampiran 1
Kuesioner Penelitian

LAMPIRAN

Lembar Kuesioner

Identitas Responden

1. Nama / Samaran :

2. Jenis Kelamin :

3. Pendidikan Terakhir :

4. Status Pernikahan :

5. Jumlah Tanggungan :

6. Masa Kerja :

Kurang dari 1 tahun

6 – 10 tahun

1 – 5 tahun

Lebih dari 10 tahun

7. Jabatan di Organisasi :

8. Pendapatan :

Kurang dari 1 juta

6 – 10 juta

1 – 5 juta

Lebih dari 10 juta

9. No Gopay (Opsional)

Well-Being Oriented Management (WOM)

Well-Being Oriented Management (WOM) merupakan serangkaian praktik manajemen yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan melalui pemenuhan pada aspek psikologis, fisik, dan sosial. Terkait dengan hal tersebut, Praktik WOM dibagi kedalam empat poin utama, yaitu Enriching (Pengayaan), Strenghtening (Penguatan), Connecting (Menghubungkan), dan Empowering (Pemberdayaan). Pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala likert 5 poin yang meliputi : STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (Sangat Setuju).

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
1	(Enriching) Tugas dalam pekerjaan saya mengharuskan saya untuk menggunakan sejumlah keterampilan kompleks atau tingkat tinggi	STS	TS	N	S	SS
2	(Enriching) Saya memiliki kesempatan untuk melakukan seluruh pekerjaan saya dari awal hingga akhir	STS	TS	N	S	SS
3	(Enriching) Saya merasa mendapatkan prestasi yang berharga dengan melakukan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
4	(Enriching) Supervisor (atasan langsung) dan rekan kerja pada pekerjaan ini hampir tidak pernah memberi saya umpan balik tentang seberapa baik saya melakukan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
5	(Enriching) Saya memiliki kesempatan untuk merenungkan dan memikirkan kembali cara pekerjaan saya dirancang.	STS	TS	N	S	SS
6	(Enriching) Saya memiliki waktu yang cukup dari pekerjaan dan tempat kerja saya untuk mempertahankan pekerjaan yang memadai dan keseimbangan kehidupan personal / keluarga.	STS	TS	N	S	SS
7	(Strengthening) Saya memiliki kesempatan untuk menghadiri program pelatihan formal untuk mempelajari keterampilan dan pengetahuan baru.	STS	TS	N	S	SS

8	(Strengthening) Saya menerima dukungan dan bimbingan dari supervisor (atasan langsung) saya.	STS	TS	N	S	SS
9	(Strengthening) Dalam pekerjaan saya, hukuman tidak dianjurkan ketika saya melakukan kesalahan.	STS	TS	N	S	SS
10	(Strengthening) Saya merasa diakui dan dihargai ketika pekerjaan saya dilakukan dengan baik	STS	TS	N	S	SS
11	(Strengthening) Saya merasa aman tentang masa depan saya di organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
12	(Connecting) Pekerjaan saya membutuhkan banyak pekerjaan kerja sama dengan orang lain.	STS	TS	N	S	SS
13	(Connecting) Saya memiliki kesempatan untuk membantu orang lain saat bekerja.	STS	TS	N	S	SS
14	(Connecting) Bagian dari pekerjaan saya adalah mengumpulkan, mengelola, dan melaporkan informasi tentang apa yang terjadi di luar perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
15	(Empowering) Saya memiliki kesempatan untuk melakukan pemikiran dan tindakan independen dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
16	(Empowering) Saya dapat secara aktif menawarkan saran untuk meningkatkan prosedur atau proses kerja.	STS	TS	N	S	SS

Motivation to Learn

Motivation to Learn merupakan dorongan internal dan eksternal pada seseorang untuk belajar untuk mencapai perubahan atau tujuan tertentu untuk menambah pengetahuan. Pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala likert 5 poin yang meliputi : STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (Sangat Setuju).

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
1	(MTL) Saya termotivasi untuk mempelajari keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
2	(MTL) Saya akan mencoba untuk belajar	STS	TS	N	S	SS

	sebanyak mungkin dari pekerjaan saya.					
3	(MTL) Saya bersedia mengerahkan upaya yang cukup besar dalam pekerjaan saya untuk meningkatkan keterampilan saya.	STS	TS	N	S	SS
4	(MTL) Saya sering mencari peluang untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru.	STS	TS	N	S	SS



Innovative Work Behavior (IWB)

Innovative Work Behavior adalah sekumpulan kegiatan untuk menciptakan, memperkenalkan, dan menerapkan ide – ide baru dengan sengaja di tempat kerja yang berkontribusi pada kinerja. Singkatnya, IWB berkaitan erat dengan kreativitas karyawan untuk menghasilkan manfaat di tempat kerja. Pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala likert 5 poin yang meliputi : STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (Sangat Setuju).

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
1	(IWB) Di dalam pekerjaan, saya sering menemukan ide baru yang berhubungan dengan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
2	(IWB) Orang-orang di perusahaan saya menganggap saya sebagai pendukung perubahan.	STS	TS	N	S	SS
3	(IWB) Saya suka mencoba hal dengan cara yang baru.	STS	TS	N	S	SS
4	(IWB) Saya menganggap proyek inovatif sebagai tantangan.	STS	TS	N	S	SS
5	(IWB) Dalam pekerjaan saya, saya memprakarsai banyak pembaharuan untuk perbaikan.	STS	TS	N	S	SS
6	(IWB) Rekan kerja saya menganggap saya sebagai seseorang yang suka melakukan hal baru.	STS	TS	N	S	SS
7	(IWB) Saya suka berkontribusi pada implementasi ide orang lain.	STS	TS	N	S	SS
8	(IWB) Saya terus mengikuti tren dan perkembangan dalam pekerjaan saya dengan membaca majalah, literatur, mengikuti kursus atau pelatihan, dll.	STS	TS	N	S	SS

Legenda / Keterangan Profil Responden

Keterangan	Kode
Perusahaan	
SMA Widya Wacana Secang	1
SMP Joannes Bosco Yogyakarta	2
SD Swasta Katolik Budi Murni 2 Medan	3
Jenis Kelamin	
Laki-laki	1
Perempuan	2
Pendidikan Terakhir	
SD	1
SMP	2
SMA	3
Diploma	4
Sarjana (S1)	5
Magister (S2)	6
Doktor (S3)	7
Masa Kerja di Sekolah	
< 1tahun	1
1-5 tahun	2
6-10 tahun	3
>10 tahun	4
Jabatan / Posisi di Sekolah	
Wakil Kepala Sekolah	1
Kepala Tata Usaha	2
Pembina Ekstrakurikuler	3
Wali Kelas	4
Guru	5

Data Responden

Responden	Perusahaan	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Jabatan
1	1	1	5	1	6
2	1	1	5	2	6
3	1	1	5	4	6
4	1	2	5	4	6
5	1	2	5	2	5
6	2	2	5	3	6
7	2	2	5	4	6
8	2	2	5	2	5
9	2	2	5	2	6
10	2	2	5	2	6
11	3	2	5	3	6
12	3	2	5	1	5
13	3	1	5	4	6
14	3	2	3	4	6
15	3	2	5	4	6
16	3	2	5	4	5
17	3	2	5	1	5
18	3	2	5	4	5
19	3	2	5	2	6
20	3	2	5	2	6
21	3	2	5	4	5
22	3	2	5	4	5
23	3	2	5	4	6
24	3	2	5	4	6
25	3	2	5	4	6
26	3	2	5	4	5
27	3	2	3	4	5
28	3	2	5	4	6
29	3	2	5	2	5
30	3	2	5	4	2
31	3	2	5	4	5
32	3	2	5	1	6
33	3	2	5	4	6
34	3	2	5	4	5
35	3	2	5	4	5
36	3	2	5	4	5
37	3	2	5	4	5
38	3	2	3	4	6



Jawaban Responden

W O M 1	W O M 2	W O M 3	W O M 4	W O M 5	W O M 6	W O M 7	W O M 8	W O M 9	W O M 10	W O M 11	W O M 12	W O M 13	W O M 14	W O M 15	W O M 16	T W O M
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	58
5	5	4	2	4	4	4	4	2	4	3	5	4	4	5	4	63
4	5	4	2	4	4	5	2	3	3	1	4	4	3	4	2	54
4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	63
4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	67
3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	49
4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	57
4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	62
5	5	5	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	72
5	5	5	2	5	4	5	4	2	5	4	5	5	4	5	5	70
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	4	4	69
4	4	2	1	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	66
2	1	4	2	4	4	5	5	1	4	5	5	5	3	3	5	58
3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	2	2	2	2	47
4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	65
3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	54
3	4	3	2	5	4	5	4	3	4	4	3	4	2	3	3	56
4	5	3	2	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	68
4	3	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	54
5	5	5	2	5	5	3	5	2	5	5	5	5	2	4	4	67
4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	58
5	3	4	3	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	69
5	5	5	1	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	63
3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	55
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	55
3	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	2	3	3	58
5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
2	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	60
3	5	4	1	5	4	4	5	3	5	5	4	4	2	4	5	63
4	4	4	3	4	3	5	4	2	5	5	3	3	1	3	4	57

4	4	4	3	3	3	4	3	28
3	4	4	5	4	3	3	5	31
3	4	3	4	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	4	3	3	3	3	25
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	3	4	3	3	5	29
3	3	4	4	4	3	3	3	27
4	4	4	4	4	3	3	3	29
4	4	4	4	3	3	4	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	4	5	4	5	5	37
4	4	4	4	3	3	3	3	28
5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	5	26
4	3	4	4	3	4	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	2	23
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	5	4	5	4	4	36
3	3	4	3	2	3	3	4	25



Lampiran 2
Hasil Analisis Data

WOM 16	Pearson Correlation	.318	.030	.195	-.022	.460**	.354*	.392*	.760**	-.118	.623**	.564**	.578**	.549**	.420**	.574**	1	.753**
	Sig. (2-tailed)	.052	.858	.241	.893	.004	.029	.015	.000	.480	.000	.000	.000	.000	.009	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
TWO M_DE L	Pearson Correlation	.634**	.444**	.461**	.105	.646**	.597**	.419**	.750**	.031	.703**	.482**	.722**	.762**	.611**	.785**	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.004	.531	.000	.000	.009	.000	.854	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Motivation to Learn

Correlations

	MTL1	MTL2	MTL3	MTL4	TMTL
MTL1 Pearson Correlation	1	.734**	.643**	.425**	.845**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.008	.000
N	38	38	38	38	38
MTL2 Pearson Correlation	.734**	1	.671**	.456**	.860**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.000
N	38	38	38	38	38
MTL3 Pearson Correlation	.643**	.671**	1	.719**	.903**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
N	38	38	38	38	38
MTL4 Pearson Correlation	.425**	.456**	.719**	1	.752**
Sig. (2-tailed)	.008	.004	.000		.000
N	38	38	38	38	38
TMTL Pearson Correlation	.845**	.860**	.903**	.752**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	38	38	38	38	38

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

Innovative Work Behavior

Correlations

IWB1	IWB2	IWB3	IWB4	IWB5	IWB6	IWB7	IWB8	TIWB
------	------	------	------	------	------	------	------	------

IWB1 Pearson Correlation	1	.733**	.896**	.620**	.679**	.793**	.813**	.478**	.881**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	
IWB2 Pearson Correlation	.733**	1	.672**	.721**	.687**	.724**	.825**	.477**	.853**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	
IWB3 Pearson Correlation	.896**	.672**	1	.693**	.650**	.708**	.719**	.545**	.860**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	
IWB4 Pearson Correlation	.620**	.721**	.693**	1	.680**	.736**	.603**	.454**	.804**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.004	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	
IWB5 Pearson Correlation	.679**	.687**	.650**	.680**	1	.720**	.742**	.619**	.861**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	
IWB6 Pearson Correlation	.793**	.724**	.708**	.736**	.720**	1	.844**	.553**	.898**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	
IWB7 Pearson Correlation	.813**	.825**	.719**	.603**	.742**	.844**	1	.567**	.903**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	
IWB8 Pearson Correlation	.478**	.477**	.545**	.454**	.619**	.553**	.567**	1	.711**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.004	.000	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
TIWB Pearson Correlation	.881**	.853**	.860**	.804**	.861**	.898**	.903**	.711**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	

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

Uji Reliabilitas

Well-being Oriented Management

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
---------------------	------------

.875	14
------	----

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.875	14

Motivation to Learn

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.862	4

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.862	4

Innovative Work Behavior

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.940	8

Statistik deskriptif

Statistik Deskriptif *Well-being Oriented Management*

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WOM1	38	2	5	3.92	.818

WOM2	38	1	5	4.18	.834
WOM3	38	2	5	3.87	.777
WOM5	38	3	5	4.21	.577
WOM6	38	3	5	4.13	.529
WOM7	38	3	5	4.11	.727
WOM8	38	2	5	3.97	.753
WOM10	38	3	5	4.26	.601
WOM11	38	1	5	3.92	.882
WOM12	38	2	5	4.11	.727
WOM13	38	2	5	4.16	.718
WOM14	38	1	5	3.39	1.175
WOM15	38	2	5	3.95	.695
WOM16	38	2	5	3.89	.798
Valid N (listwise)	38				

Statistik Deskriptif *Motivation to Learn*

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
MTL1	38	3	5	4.26	.601
MTL2	38	3	5	4.24	.590
MTL3	38	3	5	4.21	.622
MTL4	38	3	5	4.24	.490
Valid N (listwise)	38				

Statistik Deskriptif *Innovative Work Behavior*

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
IWB1	38	3	5	4.00	.615
IWB2	38	3	5	3.92	.539
IWB3	38	3	5	4.08	.539
IWB4	38	3	5	4.05	.567
IWB5	38	2	5	3.92	.712
IWB6	38	3	5	3.87	.665
IWB7	38	3	5	3.89	.649

IWB8	38	2	5	4.00	.735
Valid N (listwise)	38				

Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.505	6.427		1.946	.060
	TWOM_DE L	.095	.119	.149	.800	.429
	TMTL	.762	.405	.349	1.881	.069
	Perusahaan	.418	.913	.071	.458	.650

a. Dependent Variable: TIWB

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471 ^a	.221	.153	3.903

a. Predictors: (Constant), Perusahaan, TMTL, TWOM_DEL

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.349	3	49.116	3.224	.035 ^b
	Residual	518.020	34	15.236		
	Total	665.368	37			

a. Dependent Variable: TIWB

b. Predictors: (Constant), Perusahaan, TMTL, TWOM_DEL