

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya. Bab ini juga memaparkan implikasi manajerial, diikuti dengan keterbatasan penelitian, dan yang terakhir saran.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang memberdayakan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku inovatif individual karyawan PT Sinar Mas Wisesa. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan yang memberdayakan yang diterapkan, maka semakin tinggi perilaku inovatif individual (*individual innovative behavior*) yang dilakukan karyawan.
2. Kekompakan kelompok kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku inovatif individual karyawan PT Sinar Mas Wisesa. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kekompakan kelompok kerja yang diterapkan, maka semakin perilaku inovatif individual yang dilakukan karyawan.
3. Orientasi pembelajaran individual memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku inovatif individual karyawan PT Sinar Mas Wisesa. Hal ini menunjukkan semakin tinggi orientasi pembelajaran

individual yang diterapkan, maka semakin tinggi perilaku inovatif individual yang dilakukan karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang dapat diterapkan oleh PT. Sinar Mas Wisesa Kota Balikpapan. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang memberdayakan mempengaruhi perilaku inovatif karyawan. Pemimpin perusahaan telah mengelola karyawannya dengan baik dengan memberdayakan karyawan. Pemberdayaan karyawan yang dimaksud dilakukan melalui perhatian, *skill improvement* dan komunikasi yang baik. Pemberdayaan karyawan ini akan membuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan di tempat bekerja meningkat sehingga terciptanya rasa memiliki dari karyawan dalam perusahaan akan berdampak positif bagi adanya perilaku inovatif individual karyawan itu sendiri untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, ditemukan tingkat kekompakan kelompok kerja pada karyawan PT. Sinar Mas Wisesa Kota Balikpapan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menyatakan antar sesama karyawan telah keterikatan batin yang baik. Adanya kekompakan kelompok kerja ini menjadikan karyawan merasa nyaman dalam berkomunikasi sehingga karyawan akan lebih cepat menyelesaikan gesekan yang terjadi di antara karyawan sehingga friksi (gesekan) tersebut tidak berubah menjadi konflik yang destruktif yang merugikan karyawan dan perusahaan secara umum.

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, ditemukan tingkat orientasi pembelajaran individual pada karyawan PT. Sinar Mas Wisesa Kota Balikpapan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menyatakan perusahaan mampu membuat iklim belajar yang baik yang baik untuk memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan akan merasa nyaman dan meningkatkan produktivitas pekerjaan. Munculnya peluang untuk belajar hal baru, karyawan menjadi bahagia dan termotivasi untuk terus berkembang dan menjadikan tujuan perusahaan tercapai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terdapat beberapa kekurangan dalam penulisan, keterbatasan penelitian yang dialami oleh penulis sebagai berikut:

1. Peneliti memiliki keterbatasan waktu penelitian sehingga responden yang didapatkan tidak terlalu banyak (64 orang) karena kuesioner penelitian dibagikan melalui grup media sosial *Whatsapp*.
2. Objek penelitian hanya difokuskan pada 1 tempat yaitu Grand City Balikpapan sedangkan PT. Sinar Mas Wisesa memiliki beberapa tempat yang dioperasikan seperti Mall Balikpapan Baru dan Sport Centre.
3. Kuesioner terjemahan yang digunakan tidak selalu sesuai bagi responden dengan latar belakang budaya timur, sehingga kurang dapat menggali keadaan yang senyatanya.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti akan menyampaikan beberapa saran yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan beberapa wadah dalam pengambilan sampel agar responden yang peroleh lebih banyak agar lebih menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menjangkau banyak perusahaan dan responden, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi secara umum.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan memodifikasi kuesioner yang berasal dari budaya barat sesuai keadaan dalam budaya timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Majid. 2013. *Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Agarwal, U. 2014. "Examining the Impact of Social Exchange Relationships on Innovative Work Behaviour: Role of Work Engagement." *Team Performance Management* 102–20.
- Amundsen, S. 2014. *Empowering Leadership: Construct Clarification, Conceptualization, and Validation of a New Scale*. The Leadership Quarterly,.
- Arizqi, and Olivia. 2017. "Empowering Leadership, Quality of People Dan Quality of Work Methods Dalam Mendorong Kesiapan Individu Untuk Berubah." *Jurnal Ilmiah Manajemen* 290.
- Barbara, Rebecca et al. 2019. "Empowering Leadership, Work Group Cohesiveness, Individual Learning Orientation and Individual Innovative Behaviour in the Public Sector: Empirical Evidence from Norway." *Inland School of Business and Social Sciences*.
- Danang, Sunyoto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Elan, Umi, and Bayu Aji Pamungkas. 2014. "Pengaruh Kekompakan Dalam Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Logistindo Surabaya." *Jurnal Fakultas Ekonomi* 03.
- Fajar. 2016. "Kohesivitas Kelompok Dan Kinerja Kelompok : Versus Atau Featuring?" *Biopsikologi* 1.
- Fernandez, R., and T. Moldogaziev. 2012. "Using Employee Empowerment to Encourage Innovative Behavior in the Public Sector." *Journal of Public Administration Research and Theory* 23:155–87.
- Hartono, Dudi. 2016. *Modul Bahan Ajar Cetak Keperawatan: PSIKOLOGI*. Jakarta Selatan: Pusdik SDM Kesehatan.
- Hidayat, Habib. 2022. "10 Cara Meningkatkan Kekompakan Tim Di Tempat Kerja." *Myrobin.Id*.
- Kim. 2018. "Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo." *Stiabinataruna.e-Journal.Id* VII:124.
- Lee, C. et al. 2019. "Creativity and Innovation in the Restaurant Sector: Supply-Side Processes and Barriers to Implementation." *Tourism Management Perspectives*.
- Mardikanto. 2013. *Pemberdayaan Masyarakat Dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Meinarno et al. 2018. *Psikologi Sosial*. 2nd ed. Jakarta: Salemba Humanika.
- Mittal, S. 2015. *Transformational Leadership and Employee Creativity Mediating Role of Creative Self-Efficacy and Moderating Role of Knowledge Sharing*.
- Msulihah, Eneng. 2016. "Pengelolaan, Kohesivitas Dan Keberhasilan Team Work." *Pengelolaan, Kohesivitas Dan Keberhasilan Team Work* 2:59.

- Muhammad, Ramdhan. 2021. *Metode Penelitian*. edited by A. Amin. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Mutonyi, Barbara et al. 2020. "Empowering Leadership, Work Group Cohesiveness, Individual Learning Orientation and Individual Innovative Behaviour in the Public Sector: Empirical Evidence from Norway." *International Journal of Public 2*.
- Pamela, Yeow et al. 2019. "Group-Works: Exploring Multiplex Networks, Leadership and Group Performance." *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance 6*.
- Park, Jongchul et al. 2014. "Corporate Social Responsibilities, Consumer Trust and Corporate Reputation: South Korean Consumers' Perspectives." *Journal of Business Research*.
- Podger, A. 2015. "Innovation in the Public Sector: Beyond the Rhetoric to a Genuine 'learning Culture.'" *ANU Press*, 119–30.
- Prayudhayanti, Bondan. 2014. *Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Budaya Organisasi*. EKOBIS.
- Redaksi Pemimpin.id. 2021. "Jadi Pemimpin Yang Mencetak Pemimpin Melalui Kepemimpinan Yang Memberdayakan (Empowering Leadership)." *Pemimpin.Id*.
- Robbins. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saunders, Mark et al. 2020. *Research Methods for Business Students (8th Ed)*.
- Sekaran, Uma, and Roger Bougie. 2016. "Research Methods for Business: A Skill-Building Approach." *7th Edition, Wiley & Sons*.
- Sekaran, Uma, and Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. 6th ed. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Soebardi, Rusdijanto. 2013. "Perilaku Inovatif." *Jurnal Psikologi Ulayat*.
- Vermunt, J. ..., and V. Donche. 2017. "A Learning Patterns Perspective on Student Learning in Higher Education: State of the Art and Moving Forward." *Educ Psychol Rev*.
- Wawan, A., and M. Dewi. 2016. "Teori Dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap, Dan Perilaku Manusia." *Teori Dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap, Dan Perilaku Manusia*.
- Wolff, J. A. et al. 2015. "Small Firm Growth as a Function of Both Learning Orientation and Entrepreneurial Orientation." *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*.
- Yona, and D. Yulita. 2019. "Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan PT. Advantage Supply Chain Management (SCM) Cabang Batam." *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER

Perkenalkan nama saya Joshua Adonai Aaron Wattimena. Saya adalah mahasiswa dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN YANG MEMBERDAYAKAN, KEKOMPAKAN KELOMPOK KERJA DAN ORIENTASI PEMBELAJARAN INDIVIDUAL TERHADAP PERILAKU INOVATIF INDIVIDUAL”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner di bawah ini dengan sejujurnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

INFORMASI KUSIONER

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).

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<i>Empowering Leadership (X1)</i>						
1.	Para Pemimpin memberikan tanggung jawab kepada saya	STS	TS	N	S	SS
2.	Pemimpin mendorong saya menjadi orang yang inisiatif	STS	TS	N	S	SS
3.	Pemimpin mendengarkan saya	STS	TS	N	S	SS
<i>Individual Learning Orientation (X2)</i>						

1.	Saya belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya	STS	TS	N	S	SS
2.	Ada baiknya menghabiskan banyak waktu mempelajari cara-cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya memperoleh pengetahuan baru ketika itu diperlukan.	STS	TS	N	S	SS
Work group Cohesiveness (Z)						
1.	Ada komunikasi terbuka dalam kelompok kerja saya	STS	TS	N	S	SS
2.	Diizinkan bagi karyawan untuk memecahkan masalah yang sama dengan berbagai cara	STS	TS	N	S	SS
3.	Ada Batasan yang tinggi dalam membuat kesalahan Bersama rekan kerja	STS	TS	N	S	SS
Individual innovative behaviour (Y)						
1.	Saya mencoba teknologi baru, proses dan teknik untuk menyelesaikan pekerjaan saya	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya mempromosikan ide-ide saya sehingga orang lain mungkin menggunakannya dalam pekerjaan merek	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya menyelidiki dan menemukan cara untuk menerapkan ide-ide baru	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya mengembangkan rencana dan jadwal untuk mewujudkan ide-ide saya	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya mencoba ide-ide baru dalam pekerjaan saya	STS	TS	N	S	SS

Lampiran 2

Surat Penyebaran Data

 **FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor : 3488/Kues/1
Hal : Pencarian data dan penyebaran
kuesioner untuk penulisan skripsi.

Kepada:
Pimpinan PT. Sinar Mas Wisesa
di Jl. Sinar Mas Land Boulevard blok BE no. 1 Grand City Balikpapan, Balikpapan 76129

Dengan hormat,
Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Yang Memberdayakan, Kekompakan Kelompok Kerja dan Orientasi Pembelajaran Individual terhadap Perilaku Inovatif Individual" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Joshua Adoni Aaron Wattimona
NPM : 180324459
Nomor Handphone : 081228231279
Alamat : Perum Agh C8 RT 14 RW 94/04 ; Seturan Caturtunggal Depok, Sleman

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut di atas untuk menyebarkan kuesioner di lingkungan instansi Bapak/Ibu dan mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta 27 Oktober 2022
Dekan,

Drs. Budi Supriyanto, MBA., Ph.D.
FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Alamat
Kampus II Gedung Bonawentura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281
URL
<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak
Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id

 



Balikpapan, 28 Oktober 2022

Nomor : 003/EXT/SMW-BPP/X/2022
Perihal : Konfirmasi Pencarian Data dan Penyebaran
Kuisisioner untuk Penulisan Skripsi
Lampiran :-

Kepada Yth.

Bapak Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Di-

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat nomor 3488/Kues/I pada tanggal 27 Oktober 2022 perihal Pencarian Data dan Penyebaran Kuisisioner untuk Penulisan Skripsi, Maka dengan ini kami mengkonfirmasi bahwa :

NO	NAMA	NPM	Fakultas
1	Joshua Adonai Aaron Wattimera	180324459	Bisnis dan Ekonomika

Mahasiswa tersebut *Dijijinkan* untuk melaksanakan Pencarian Data dan Penyebaran Kuisisioner untuk Penulisan Skripsi di PT. Sinar Mas Wisesa, Proyek GrandCity Balikpapan.

Demikian yang dapat kami informasikan, atas perhatiannya & kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,


Limjian Tambunan
Vice President Kalimantan & Sulawesi

Tembusan :

1. Human Capital
2. Arsip

Lampiran 3

Profil Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
24-30	9	14.1	14.1	14.1
31-40	22	34.4	34.4	48.4
41-50	22	34.4	34.4	82.8
>50	11	17.2	17.2	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Laki-laki	42	65.6	65.6	65.6
Perempuan	22	34.4	34.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
di bawah 5 tahun	14	21.9	21.9	21.9
5 sampai 10 tahun	19	29.7	29.7	51.6
10 ke atas	31	48.4	48.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Lampiran 4
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EL1	64	3.00	5.00	4.2969	.60892
EL2	64	3.00	5.00	4.2813	.70076
EL3	64	3.00	5.00	4.0156	.72358
Valid N (listwise)	64				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ILO1	64	2.00	5.00	4.4063	.63543
ILO2	64	3.00	5.00	4.1563	.76051
ILO3	64	2.00	5.00	3.9063	.81101
Valid N (listwise)	64				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WGC1	64	2.00	5.00	4.1094	.75839
WGC2	64	3.00	5.00	4.0781	.67388
WGC3	64	2.00	5.00	3.8594	.75313
Valid N (listwise)	64				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IIB1	64	3.00	5.00	4.2344	.63601
IIB2	64	3.00	5.00	4.0781	.71945
IIB3	64	2.00	5.00	4.1563	.71755
IIB4	64	2.00	5.00	4.1094	.77903
IIB5	64	2.00	5.00	4.1094	.77903

Valid N (listwise)	64				
--------------------	----	--	--	--	--

Lampiran 5

Validitas dan Reliabilitas instrumen

Correlations			Correlations		
		Empowering Leadership			Individual Learning Orientation
EL1	Pearson Correlation	.742**	ILO1	Pearson Correlation	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	64		N	64
EL2	Pearson Correlation	.783**	ILO2	Pearson Correlation	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	64		N	64
EL3	Pearson Correlation	.788**	ILO3	Pearson Correlation	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	64		N	64
Empowering Leadership	Pearson Correlation	1	Individual Learning Orientation	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)			Sig. (2-tailed)	
	N	64		N	64

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.658	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	3

Correlations

		Work group Cohesiveness
WGC1	Pearson Correlation	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
WGC2	Pearson Correlation	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
WGC3	Pearson Correlation	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
Work group Cohesiveness	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	64

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	3

Correlations

		Individual innovative behaviour
IIB1	Pearson Correlation	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
IIB2	Pearson Correlation	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
IIB3	Pearson Correlation	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
IIB4	Pearson Correlation	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
IIB5	Pearson Correlation	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
Individual innovative behaviour	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	64

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

.853	5
------	---

Lampiran 6

Regresi Sederhana dan Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 ^a	.275	.263	2.47972

a. Predictors: (Constant), Empowering Leadership

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.512	1	144.512	23.502	.000 ^b
	Residual	381.238	62	6.149		
	Total	525.750	63			

a. Dependent Variable: Individual innovative behaviour

b. Predictors: (Constant), Empowering Leadership

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.544	2.524		3.385	.001
	Empowering Leadership	.964	.199	.524	4.848	.000

a. Dependent Variable: Individual innovative behaviour

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	.278	.266	2.47426

a. Predictors: (Constant), Individual Learning Orientation

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.189	1	146.189	23.879	.000 ^b
	Residual	379.561	62	6.122		
	Total	525.750	63			

a. Dependent Variable: Individual innovative behaviour

b. Predictors: (Constant), Individual Learning Orientation

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.322	2.346		3.973	.000
	Individual Learning Orientation	.912	.187	.527	4.887	.000

a. Dependent Variable: Individual innovative behaviour

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	.356	.345	2.33725

a. Predictors: (Constant), Work group Cohesiveness

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.060	1	187.060	34.243	.000 ^b
	Residual	338.690	62	5.463		
	Total	525.750	63			

a. Dependent Variable: Individual innovative behaviour

b. Predictors: (Constant), Work group Cohesiveness

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.823	2.048		4.307	.000
	Work group Cohesiveness	.985	.168	.596	5.852	.000

a. Dependent Variable: Individual innovative behaviour

Regresi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.485	.460	2.12335

a. Predictors: (Constant), Work group Cohesiveness , Individual Learning Orientation, Empowering Leadership

b. Dependent Variable: Individual innovative behaviour

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.232	3	85.077	18.870	.000 ^b
	Residual	270.518	60	4.509		
	Total	525.750	63			

a. Dependent Variable: Individual innovative behaviour

b. Predictors: (Constant), Work group Cohesiveness , Individual Learning Orientation, Empowering Leadership

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.062	2.552		.808	.422
	Empowering Leadership	.456	.199	.248	2.294	.025
	Individual Learning Orientation	.448	.186	.259	2.409	.019
	Work group Cohesiveness	.606	.181	.367	3.339	.001

a. Dependent Variable: Individual innovative behaviour