

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Dalam bagian ini, peneliti akan menyajikan penutup dari bab penelitian, termasuk kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran yang disusun sebagaimana berikut:

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian melalui IBM SPSS 25 yang dilakukan di Dazzle cabang Gejayan Yogyakarta :

1. Berdasarkan uji hipotesis pada variabel kepemimpinan kreatif terhadap perilaku inovasi **H1 ditolak** yang mengartikan bahwa kepemimpinan kreatif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku inovasi.
2. Berdasarkan uji hipotesis pada variabel iklim inovasi terhadap perilaku inovasi **H2 diterima** yang mengartikan bahwa iklim inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi.

#### **5.2. Implikasi Manajerial**

Hal pertama yang ingin disampaikan penulis mengenai implikasi manajerial adalah karyawan Dazzle saat ini tidak merasakan bahwa kepemimpinan kreatif dapat memberikan pengaruh positif terhadap perilaku inovasi karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil kuesioner yang negatif. Hal ini ditunjukkan dengan item pernyataan : di perusahaan saya, dengan mudah mendapatkan dukungan dan

bantuan untuk ide-ide baru dan perusahaan saya akan secara terbuka mengakui orang-orang yang inovatif sehingga perlu adanya upaya manajerial yang dapat memfasilitasi karyawannya.

Implikasi bagi manajerial adalah dapat meningkatkan iklim inovasi pada perusahaan Dazzle Cabang Gejayan Yogyakarta. Perusahaan akan mendapatkan beberapa manfaat jika dapat meningkatkan iklim inovasi didalamnya. Lingkungan yang mendukung atau iklim inovasi seperti itu secara efektif meningkatkan motivasi karyawan untuk terlibat dalam memulai dan menerapkan ide-ide baru dan baru. Lingkungan yang mendukung inovasi ini juga memberikan dukungan dan umpan balik dalam pencarian solusi inovatif dan optimal. Faktor stimulus lingkungan internal, yaitu iklim, yang sangat penting agar inovasi tim dapat terjadi. Khususnya ketika individu bekerja di suatu lingkungan yang mengacu pada iklim inovasi ketika kebebasan dianggap ada, mereka mungkin mempunyai keinginan bebas yang lebih besar dan mengambil lebih banyak kebebasan kendali atas ide dan proses kerja mereka sendiri, meningkatkan inovasi mereka.

Hal ini disampaikan oleh penulis karena mengacu pada hasil kuesioner yang dibagikan dengan item pernyataan di perusahaan saya, dengan mudah mendapatkan dukungan dan bantuan untuk ide-ide baru dan item pernyataan perusahaan saya akan secara terbuka mengakui orang-orang yang inovatif merupakan item pernyataan dengan hasil terendah di perusahaan Dazzle Cabang Gejayan Yogyakarta. Hal ini perlu ditingkatkan karena dampak berikutnya adalah karyawan akan merasakan suasana kerja yang menyenangkan berdasarkan kerja tim, loyalitas, dan kepercayaan. Sehingga karyawan menyadari dampak nyata para pemimpin

terhadap proses inovasi di dalam perusahaan. Semakin banyak manajer memahami esensi dan sifat inovasi, semakin mudah mempersiapkan dan meyakinkan karyawan untuk melakukannya. Karyawan yang inovatif menghasilkan ide-ide baru, tetapi juga menemukan solusi terhadap masalah-masalah saat ini.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, hal itu dinyatakan sebagai berikut:

1. Keterbatasan waktu, penulis memiliki keterbatasan waktu untuk mengumpulkan hasil kuesioner yang dibagikan. Selain itu, para karyawan yang juga memiliki kesibukkan di waktu kerja sehingga tidak mudah untuk diminta mengisi kuesioner
2. Peneliti hanya berfokus pada Dazzle cabang Gejayan Yogyakarta, sehingga mengalami keterbatasan dalam hasil penelitian
3. Konsep penelitian dengan metode kuantitatif kurang sesuai untuk menguji variabel kepemimpinan kreatif sehingga menghasilkan hipotesis yang tidak terdukung dalam penelitian ini. Selain itu, kepemimpinan kreatif juga belum banyak diteliti
4. Responden kurang memahami subjek penelitian yang dituju sehingga menghasilkan pemahaman multitafsir mengenai sosok pemimpin yang dimaksud

### **5.4. Saran**

Berikut penulis sampaikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya :

1. Mempertimbangkan jangka waktu penelitian dan membuat kejelasan janji waktu pengisian kuesioner dengan karyawan Dazzle

2. Memperluas objek penelitian di Cabang Dazzle yang lain agar memiliki kelengkapan data yang lebih akurat dan beragam
3. Konsep penelitian dengan metode kualitatif akan lebih sesuai untuk menguji variabel kepemimpinan kreatif karena struktur konsep kepemimpinan kreatif bersifat ragam dan dinamis sehingga pola kepemimpinan kreatif berbeda-beda dalam pemaknaannya. Selain itu data dapat divalidasi dengan pendekatan empiris
4. Peneliti selanjutnya dapat menyusun subjek penilaian pemimpin dengan lebih rinci sehingga tidak menghasilkan pemahaman multitafsir



## DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B. B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*.
- Agarwal, N. B. (2018). Towards a higher socio-economic impact through shared understanding of product requirements in emerging markets: the case of the Indian healthcare innovations. *Technological Forecasting and Social Change*.
- Ajayi, V. O. (2023). A Review on Primary Sources of Data and Secondary Sources of Data.
- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turk J Emerg Med*.
- Anderson, N., Potocnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: a state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*.
- Anderson, N., Potocnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework. *Journal of Management*.
- Bednall, T. R. (2018). "Innovative behaviour: how much transformational leadership do you need. *British Journal of Management*,.
- David J. Hughes, A. L. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations . *Running Head: Leadership, creativity, and innovation*, 1-88.
- De Jong, J. a. (2010). "Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*.
- Dhar, R. (2016). Ethical leadership and its impact on service innovative behavior: the role of LMX. *Tourism Management*.
- Guan, J. a. (2016). Exploitative and exploratory innovations in knowledge network and collaboration network: a patent analysis in the technological field of nano-energy. *Research Policy*.
- Kaisa, H. A. (2016). "Knowledge sharing and individual work performance: an empirical study of a public sector organisation. *Journal of Knowledge Management*.
- Kim, T. K. (2015). T test as a parametric statistic. *Korean Journal of Anesthesiology*.
- Kuphanga, D. (2024). Questionnaires in Research: Their Role, Advantages, and Main Aspects. *ActionAid International*.
- Liao, S. C. (2017). Assessing the influence of leadership style, organizational learning and organizational innovation. *The Leadership and Organization Development Journal*.
- Mangera, O. S. (2020). F-test of overall significance in regression analysis simplified. *Journal of the Practice of Cardiovascular Sciences*.
- Maslakci, L. S. (2020). Validity and Reliability in Quantitative Research. *Business And Management Studies An International Journal* .
- Masood, M. a. (2017). Transformational leadership and innovative work behavior among nursing staff. *Nursing Inquiry*.

- Momeni, M. E. (2014). Surveying the impact of inferential organizational justice on innovative work behavior. *Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies*.
- Raykov, M. (2014). Employer support for innovative work and employees' job satisfaction and. *Journal of Occupational Health*.
- Romeo, G. (2020). *Determination Coefficient*. Elements of Numerical Mathematical Economics with Excel.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business*.
- Sekumade, A. O. (2017). Hypotheses and Hypothesis Testing. *Ph.D. Agricultural Economics Seminar*.
- Shukla, S. (2020). CONCEPT OF POPULATION AND SAMPLE. *Conference: How to Write a Research Paper?*
- Su, Y. Z. (2018). "The effect of shared empowering leadership on employee's innovative behavior: the mediating role of perceived insider status. *Journal of Industrial Engineering Management*.
- Sugiyono, D. (2015). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. *Alfabeta*.
- Thompson, C. (2009). Descriptive Data Analysis. *Air Medical Journal*.
- Tidd, J. a. (2019). Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change. *Chichester: John Wiley*.
- Tse, H. T. (2018). When and why does transformational leadership influence employee creativity? The roles of personal control and creative personality. *Human Resource Management*.
- Villaluz, V. a. (2019). Ownership and leadership in building an innovation culture. *The Leadership and Organization Development Journal*.
- Wang, P. R. (2013). A workgroup climate perspective on the relationships among transformational leadership, workgroup diversity, and employee creativity. *Group & Organization Management*.
- Wen, L. Z. (2017). The influence of creative leadership on employee creativity: scale development and validation. *Management Review*.
- Wikhamn, W. a. (2019). Empowerment and initiative: the mediating role of obligation. *Employee Relations*.
- Zhang, X. Z. (2017). "Configuring challenge and hindrance contexts for introversion and creativity: joint effects of task complexity and guanxi management. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Zhu, W. H. (2016). Innovative leadership in organizations: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Annual Meeting*.
- Zuraik, A. a. (2019). The role of CEO transformational leadership and innovation The role of CEO transformational leadership and innovation. *European Journal of Innovation Management*.



**LAMPIRAN I**

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

## A. Surat Ijin Permohonan Penelitian



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

Nomor: 314/Pen/I  
Lamp. : -  
Hal : Ijin Penelitian, Permohonan Data

25 Juni 2024

Kepada  
Yth. Pimpinan Dazzle Jogja  
Jl. Gejayan CT X No.8 55281 Condongcatur Daerah Istimewa Yogyakarta

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kreatif dan Iklim Inovasi terhadap Perilaku Inovasi" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Felicia Fyane Fourinda  
No Mahasiswa/Prodi: 200325258/Manajemen  
No Handphone : 085159693663

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk 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.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,

Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat  
Kampus II Gedung Bonaventura  
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](mailto:fbe@uajy.ac.id)





## B. Surat Balasan Perusahaan



Nomor : RL / VII / 002 / HRD / JD – 024

Kepada Yth :  
Ketua  
Universitas Atma Jaya Yogyakarta  
Di Yogyakarta

### SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : JA'FAR AMIR  
Jabatan : Direktur CV. Arkatama Ritelindo

Menerangkan bahwa mahasiswa yang datanya tercantum dibawah ini :

Nama : Felicia Fyane Fourinda  
No. Mahasiswa : 200325258  
Prodi : Manajemen  
Universitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Kreatif dan Iklim Inovasi terhadap Perilaku Inovasi

Telah melaksanakan penelitian di CV. Arkatama Ritelindo pada tanggal 29 Juni – 07 Juli 2024. Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebaik mungkin

Yogyakarta, 12 Juli 2024

JA'FAR AMIR  
Direktur

Ket :

1. Asli pada yang bersangkutan
2. Salinan arsip general



**LAMPIRAN II**  
**KUESIONER**



Bagian 1 dari 4

## Pengaruh Kepemimpinan Kreatif dan Iklim Inovasi Terhadap Perilaku Inovasi di Dazzle Gejayan Yogyakarta

**B** *I* U  

Salam Sejahtera,

Perkenalkan nama saya Felicia Fyane Fourinda, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta, yang sedang menyusun tugas akhir berupa skripsi sebagai syarat kelulusan.

Judul penelitian saya adalah "Pengaruh Kepemimpinan Kreatif dan Iklim Inovasi Terhadap Perilaku Inovasi di Dazzle Gejayan Yogyakarta". Saat ini saya sedang mengadakan penyebaran kuesioner dan pengumpulan responden. Oleh sebab itu, dengan kerendahan hati saya memohon kesediaan waktu Bapak/Tbu Saudara/i karyawan Dazzle Gejayan Yogyakarta, berkenan meluangkan 3-5 menit waktu untuk mengisi kuesioner berikut dengan jujur.

Pada survey ini, saya memerlukan responden dengan kriteria sebagai berikut:

1. Bekerja di Dazzle Gejayan
2. Sudah bekerja minimal 1 tahun
3. Pernah berinteraksi langsung dengan Vice Presiden Dazzle Gejayan Yogyakarta (Pemimpin kepercayaan CEO).

Jawaban Anda bersifat rahasia, dan akan digunakan untuk kepentingan penelitian saja, serta tidak akan disalahgunakan untuk kepentingan lain.

<https://forms.gle/WxYqaHp4PhiXmsEd9>

Jika ada pertanyaan mengenai konten dari survey ini maupun penelitian secara keseluruhan, Anda bisa menghubungi saya melalui informasi kontak di bawah ini:

Alamat email ✉ : feliciafyane@gmail.com

Terima kasih untuk kesediaan anda dalam mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,  
Felicia Fyane F.

Usia (dalam tahun) \*

Teks jawaban singkat

Lama Bekerja \*

- 1 tahun - 3 tahun
- >3 tahun -5 tahun
- >5 tahun

Jenis Kelamin \*

- Pria
- Wanita

Posisi \*

- Staff
- Team Leader/ PIC/People in Charge
- Supervisor
- Manager

Latar belakang pendidikan \*

- SD
- SMP
- SMA/SMK
- S1
- Lainnya...

### Kepemimpinan Kreatif



Adapun ketentuan mengisi

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Cukup Tidak Setuju
- 4 = Netral
- 5 = Cukup Setuju
- 6 = Setuju
- 7 = Sangat Setuju

Pemimpin akan membuat pekerjaan menjadi menarik atau menantang, sehingga meningkatkan rasa kepuasan karyawan \*

|                     |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |               |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     | 7                     |               |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

Pemimpin merangsang kreativitas karyawan dengan cara baru \*

|                     |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |               |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     | 7                     |               |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

Pemimpin menganggap kreativitas atau inovasi sebagai tujuan tim. \*

|                     |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |               |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     | 7                     |               |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

Pemimpin akan secara aktif mendorong penerapan ide-ide dan saran-saran baru \*

|                     |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |               |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     | 7                     |               |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

Pemimpin akan mempelajari dan menerapkan pemikiran manajemen dan pola manajemen baru \*

|                     |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |               |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     | 7                     |               |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

Setelah bagian 2 Buka bagian 3 (Iklim Inovasi) ▼

Bagian 3 dari 4

Iklim Inovasi



Adapun ketentuan mengisi

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Cukup Tidak Setuju
- 4 = Netral
- 5 = Cukup Setuju
- 6 = Setuju
- 7 = Sangat Setuju

Perusahaan saya akan menghargai inovasi teknologi dan pencapaian R&D \*

|                     |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |               |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     | 7                     |               |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

Perusahaan saya akan mendorong karyawan untuk beradaptasi secara fleksibel terhadap perubahan pasar \*

|                     |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |               |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     | 7                     |               |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

Di perusahaan saya, dengan mudah mendapatkan dukungan dan bantuan untuk ide-ide baru \*

|                     |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |               |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     | 7                     |               |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

Perusahaan saya akan secara terbuka mengakui orang-orang yang inovatif \*

|                     |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |               |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     | 7                     |               |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

Setelah bagian 3 Buka bagian 4 (Perilaku Inovasi) ▾

Perilaku Inovasi



- Adapun ketentuan mengisi  
1 = Sangat Tidak Setuju  
2 = Tidak Setuju  
3 = Cukup Tidak Setuju  
4 = Netral  
5 = Cukup Setuju  
6 = Setuju  
7 = Sangat Setuju

Saya akan mengedepankan ide-ide inovatif dan kreatif dalam pekerjaan saya \*

|                     |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |               |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     | 7                     |               |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

Saya akan mengemukakan ide-ide saya dan mengajak orang lain dalam pekerjaan saya \*

|                     |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |               |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     | 7                     |               |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

Saya akan memberikan rencana yang tepat untuk mengembangkan ide baru dalam pekerjaan saya \*

|                     |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |               |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     | 7                     |               |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

Saya berusaha keras untuk memastikan dana dan sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan inovasi dalam pekerjaan saya \*

|                     |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |               |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     | 7                     |               |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

Secara umum, saya percaya bahwa saya adalah orang yang inovatif dalam tim saya \*

|                     |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |               |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     | 7                     |               |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |





**LAMPIRAN III**  
**HASIL RESPONDEN**

## A. Demografi Responden

|    | B                  | C                 | D             | E       | F                         |
|----|--------------------|-------------------|---------------|---------|---------------------------|
|    | Usia (dalam tahun) | Lama Bekerja      | Jenis Kelamin | Posisi  | Latar belakang pendidikan |
| 2  | 30,00              | >5 tahun          | Pria          | Manager | S1                        |
| 3  | 28,00              | >3 tahun -5 tahun | Wanita        | Manager | S1                        |
| 4  | 23,00              | >3 tahun -5 tahun | Pria          | Staff   | S1                        |
| 5  | 25,00              | >3 tahun -5 tahun | Pria          | Staff   | S1                        |
| 6  | 26,00              | >3 tahun -5 tahun | Pria          | Staff   | S1                        |
| 7  | 26,00              | >3 tahun -5 tahun | Pria          | Staff   | S1                        |
| 8  | 26,00              | >3 tahun -5 tahun | Pria          | Staff   | S1                        |
| 9  | 26,00              | >3 tahun -5 tahun | Pria          | Staff   | S1                        |
| 10 | 27,00              | >3 tahun -5 tahun | Pria          | Staff   | S1                        |
| 11 | 29,00              | >3 tahun -5 tahun | Pria          | Staff   | S1                        |
| 12 | 21,00              | 1 tahun - 3 tahun | Pria          | Staff   | S1                        |

|    | B     | C                 | D      | E     | F  |
|----|-------|-------------------|--------|-------|----|
| 13 | 21,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria   | Staff | S1 |
| 14 | 21,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria   | Staff | S1 |
| 15 | 22,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria   | Staff | S1 |
| 16 | 24,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria   | Staff | S1 |
| 17 | 24,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria   | Staff | S1 |
| 18 | 24,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria   | Staff | S1 |
| 19 | 24,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria   | Staff | S1 |
| 20 | 25,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria   | Staff | S1 |
| 21 | 25,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria   | Staff | S1 |
| 22 | 27,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria   | Staff | S1 |
| 23 | 22,00 | >3 tahun -5 tahun | Wanita | Staff | S1 |
| 24 | 22,00 | >3 tahun -5 tahun | Wanita | Staff | S1 |
| 25 | 22,00 | >3 tahun -5 tahun | Wanita | Staff | S1 |
| 26 | 22,00 | >3 tahun -5 tahun | Wanita | Staff | S1 |
| 27 | 22,00 | >3 tahun -5 tahun | Wanita | Staff | S1 |
| 28 | 23,00 | >3 tahun -5 tahun | Wanita | Staff | S1 |
| 29 | 24,00 | >3 tahun -5 tahun | Wanita | Staff | S1 |



|    | B     | C                 | D      | E                            | F       |
|----|-------|-------------------|--------|------------------------------|---------|
| 30 | 24,00 | >3 tahun -5 tahun | Wanita | Staff                        | S1      |
| 31 | 25,00 | >3 tahun -5 tahun | Wanita | Staff                        | S1      |
| 32 | 25,00 | >3 tahun -5 tahun | Wanita | Staff                        | S1      |
| 33 | 25,00 | >3 tahun -5 tahun | Wanita | Staff                        | S1      |
| 34 | 26,00 | >3 tahun -5 tahun | Wanita | Staff                        | S1      |
| 35 | 27,00 | >3 tahun -5 tahun | Wanita | Staff                        | S1      |
| 36 | 21,00 | 1 tahun - 3 tahun | Wanita | Staff                        | S1      |
| 37 | 22,00 | 1 tahun - 3 tahun | Wanita | Staff                        | S1      |
| 38 | 22,00 | 1 tahun - 3 tahun | Wanita | Staff                        | S1      |
| 39 | 23,00 | 1 tahun - 3 tahun | Wanita | Staff                        | S1      |
| 40 | 24,00 | 1 tahun - 3 tahun | Wanita | Staff                        | S1      |
| 41 | 24,00 | 1 tahun - 3 tahun | Wanita | Staff                        | S1      |
| 42 | 28,00 | >3 tahun -5 tahun | Pria   | Leader/<br>PIC/Peop<br>le in | S1      |
| 43 | 21,00 | >3 tahun -5 tahun | Pria   | Staff                        | SMA/SMK |
| 44 | 25,00 | >3 tahun -5 tahun | Pria   | Staff                        | SMA/SMK |
| 45 | 25,00 | >3 tahun -5 tahun | Pria   | Staff                        | SMA/SMK |

|    | B     | C                 | D    | E     | F       |
|----|-------|-------------------|------|-------|---------|
| 46 | 25,00 | >3 tahun -5 tahun | Pria | Staff | SMA/SMK |
| 47 | 25,00 | >3 tahun -5 tahun | Pria | Staff | SMA/SMK |
| 48 | 26,00 | >3 tahun -5 tahun | Pria | Staff | SMA/SMK |
| 49 | 28,00 | >3 tahun -5 tahun | Pria | Staff | SMA/SMK |
| 50 | 29,00 | >3 tahun -5 tahun | Pria | Staff | SMA/SMK |
| 51 | 30,00 | >3 tahun -5 tahun | Pria | Staff | SMA/SMK |
| 52 | 33,00 | >3 tahun -5 tahun | Pria | Staff | SMA/SMK |
| 53 | 26,00 | >5 tahun          | Pria | Staff | SMA/SMK |
| 54 | 31,00 | >5 tahun          | Pria | Staff | SMA/SMK |
| 55 | 33,00 | >5 tahun          | Pria | Staff | SMA/SMK |
| 56 | 18,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria | Staff | SMA/SMK |
| 57 | 19,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria | Staff | SMA/SMK |
| 58 | 21,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria | Staff | SMA/SMK |
| 59 | 22,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria | Staff | SMA/SMK |
| 60 | 22,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria | Staff | SMA/SMK |
| 61 | 22,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria | Staff | SMA/SMK |
| 62 | 23,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria | Staff | SMA/SMK |
| 63 | 23,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria | Staff | SMA/SMK |

YOGYAKARTA

|    | B     | C                 | D      | E     | F       |
|----|-------|-------------------|--------|-------|---------|
| 64 | 24,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria   | Staff | SMA/SMK |
| 65 | 24,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria   | Staff | SMA/SMK |
| 66 | 24,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria   | Staff | SMA/SMK |
| 67 | 25,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria   | Staff | SMA/SMK |
| 68 | 25,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria   | Staff | SMA/SMK |
| 69 | 25,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria   | Staff | SMA/SMK |
| 70 | 27,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria   | Staff | SMA/SMK |
| 71 | 24,00 | >3 tahun -5 tahun | Wanita | Staff | SMA/SMK |
| 72 | 25,00 | >3 tahun -5 tahun | Wanita | Staff | SMA/SMK |
| 73 | 28,00 | >3 tahun -5 tahun | Wanita | Staff | SMA/SMK |
| 74 | 18,00 | 1 tahun - 3 tahun | Wanita | Staff | SMA/SMK |
| 75 | 18,00 | 1 tahun - 3 tahun | Wanita | Staff | SMA/SMK |
| 76 | 19,00 | 1 tahun - 3 tahun | Wanita | Staff | SMA/SMK |
| 77 | 19,00 | 1 tahun - 3 tahun | Wanita | Staff | SMA/SMK |
| 78 | 19,00 | 1 tahun - 3 tahun | Wanita | Staff | SMA/SMK |
| 79 | 19,00 | 1 tahun - 3 tahun | Wanita | Staff | SMA/SMK |
| 80 | 20,00 | 1 tahun - 3 tahun | Wanita | Staff | SMA/SMK |

|    |       |                   |        |                |         |
|----|-------|-------------------|--------|----------------|---------|
| 81 | 20,00 | 1 tahun - 3 tahun | Wanita | Staff          | SMA/SMK |
| 82 | 21,00 | 1 tahun - 3 tahun | Wanita | Staff          | SMA/SMK |
| 83 | 23,00 | 1 tahun - 3 tahun | Wanita | Staff          | SMA/SMK |
| 84 | 23,00 | 1 tahun - 3 tahun | Wanita | Staff          | SMA/SMK |
| 85 | 25,00 | 1 tahun - 3 tahun | Wanita | Staff          | SMA/SMK |
| 86 | 26,00 | 1 tahun - 3 tahun | Wanita | Staff          | SMA/SMK |
| 87 | 27,00 | 1 tahun - 3 tahun | Wanita | Staff          | SMA/SMK |
| 88 | 26,00 | >3 tahun -5 tahun | Pria   | Supervis<br>or | SMA/SMK |
| 89 | 26,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria   | Supervis<br>or | SMA/SMK |
| 90 | 31,00 | >5 tahun          | Pria   | Staff          | SMP     |
| 91 | 36,00 | >5 tahun          | Pria   | Staff          | SMP     |
| 92 | 25,00 | 1 tahun - 3 tahun | Pria   | Staff          | SMP     |
| 93 | 22,00 | 1 tahun - 3 tahun | Wanita | Staff          | SMP     |

## B. Variabel Kepemimpinan Kreatif

| G  | H   | I   | J  | K  |
|--|---|---|--|--|
| menarik atau menantang, sehingga meningkatkan rasa kepuasan karyawan | Pemimpin merangsang kreativitas karyawan dengan cara... | ...mengangap kreativitas atau inovasi sebagai tujuan tim. | aktif mendorong penerapan ide-ide dan saran-saran baru | ari dan menerapkan pemikiran manajemen dan pola manajemen baru |
| 7,00   | 6,00  | 7,00  | 6,00   | 7,00   |
| 6,00   | 6,00  | 7,00  | 6,00   | 7,00   |
| 6,00   | 6,00  | 6,00  | 6,00   | 5,00   |
| 6,00   | 5,00  | 6,00  | 5,00   | 6,00   |
| 5,00   | 6,00  | 7,00  | 6,00   | 7,00   |
| 6,00   | 7,00  | 6,00  | 7,00   | 5,00   |
| 6,00   | 5,00  | 5,00  | 6,00   | 5,00   |
| 5,00   | 6,00  | 5,00  | 5,00   | 5,00   |
| 6,00   | 5,00  | 5,00  | 7,00   | 4,00   |
| 6,00   | 6,00  | 5,00  | 6,00   | 6,00   |
| 6,00   | 6,00  | 6,00  | 6,00   | 6,00   |
| 5,00   | 5,00  | 5,00  | 5,00   | 5,00   |
| 6,00   | 6,00  | 5,00  | 6,00   | 5,00   |
| 7,00   | 6,00  | 5,00  | 6,00   | 5,00   |
| 7,00   | 6,00  | 6,00  | 6,00   | 6,00   |
| 5,00   | 5,00  | 6,00  | 7,00   | 6,00   |
| 6,00   | 5,00  | 5,00  | 6,00   | 5,00   |
| 6,00   | 5,00  | 6,00  | 5,00   | 5,00   |
| 5,00   | 6,00  | 4,00  | 5,00   | 5,00   |
| 5,00   | 6,00  | 5,00  | 6,00   | 6,00   |
| 7,00   | 6,00  | 5,00  | 7,00   | 5,00   |
| 5,00   | 6,00  | 4,00  | 6,00   | 5,00   |
| 6,00   | 5,00  | 6,00  | 5,00   | 4,00   |
| 6,00   | 5,00  | 6,00  | 5,00   | 5,00   |
| 5,00   | 6,00  | 5,00  | 5,00   | 6,00   |
| 6,00   | 5,00  | 7,00  | 6,00   | 6,00   |
| 5,00   | 6,00  | 5,00  | 6,00   | 5,00   |
| 6,00   | 6,00  | 5,00  | 6,00   | 5,00   |
| 6,00   | 6,00  | 6,00  | 6,00   | 6,00   |
| 7,00   | 6,00  | 7,00  | 6,00   | 5,00   |

|      |      |      |      |      |
|------|------|------|------|------|
| 4,00 | 5,00 | 6,00 | 5,00 | 5,00 |
| 6,00 | 5,00 | 6,00 | 5,00 | 6,00 |
| 6,00 | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 6,00 |
| 5,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 |
| 7,00 | 6,00 | 7,00 | 7,00 | 7,00 |
| 1,00 | 3,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 |
| 6,00 | 5,00 | 6,00 | 6,00 | 2,00 |
| 7,00 | 6,00 | 5,00 | 7,00 | 5,00 |
| 5,00 | 6,00 | 5,00 | 5,00 | 6,00 |
| 6,00 | 4,00 | 5,00 | 6,00 | 5,00 |
| 6,00 | 4,00 | 5,00 | 6,00 | 4,00 |
| 6,00 | 5,00 | 6,00 | 5,00 | 5,00 |
| 5,00 | 6,00 | 5,00 | 3,00 | 5,00 |
| 6,00 | 7,00 | 6,00 | 6,00 | 6,00 |
| 6,00 | 5,00 | 5,00 | 6,00 | 5,00 |
| 6,00 | 5,00 | 6,00 | 5,00 | 6,00 |

|      |      |      |      |      |
|------|------|------|------|------|
| 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 |
| 5,00 | 6,00 | 7,00 | 7,00 | 5,00 |
| 6,00 | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 6,00 |
| 5,00 | 6,00 | 6,00 | 5,00 | 6,00 |
| 4,00 | 4,00 | 5,00 | 3,00 | 4,00 |
| 7,00 | 6,00 | 7,00 | 7,00 | 7,00 |
| 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 |
| 6,00 | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 6,00 |
| 7,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 |
| 4,00 | 5,00 | 5,00 | 6,00 | 5,00 |
| 4,00 | 5,00 | 5,00 | 7,00 | 6,00 |
| 5,00 | 5,00 | 6,00 | 6,00 | 5,00 |
| 6,00 | 6,00 | 7,00 | 5,00 | 7,00 |
| 7,00 | 6,00 | 5,00 | 6,00 | 7,00 |
| 4,00 | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 5,00 |
| 7,00 | 6,00 | 7,00 | 5,00 | 5,00 |
| 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 |
| 6,00 | 5,00 | 6,00 | 6,00 | 5,00 |

UNIVERSITAS  
DIGYAKARTA

|      |      |      |      |      |
|------|------|------|------|------|
| 6,00 | 5,00 | 6,00 | 6,00 | 5,00 |
| 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 6,00 | 5,00 | 7,00 | 5,00 | 2,00 |
| 6,00 | 5,00 | 7,00 | 5,00 | 6,00 |
| 5,00 | 5,00 | 6,00 | 6,00 | 5,00 |
| 6,00 | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 6,00 |
| 6,00 | 5,00 | 6,00 | 5,00 | 6,00 |
| 7,00 | 7,00 | 7,00 | 7,00 | 7,00 |
| 6,00 | 5,00 | 6,00 | 5,00 | 6,00 |
| 6,00 | 3,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 |
| 5,00 | 6,00 | 5,00 | 6,00 | 5,00 |
| 4,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 |
| 6,00 | 4,00 | 6,00 | 6,00 | 5,00 |
| 5,00 | 6,00 | 4,00 | 6,00 | 5,00 |
| 6,00 | 6,00 | 5,00 | 6,00 | 5,00 |
| 5,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 |
| 5,00 | 5,00 | 5,00 | 6,00 | 5,00 |

|      |      |      |      |      |
|------|------|------|------|------|
| 6,00 | 7,00 | 5,00 | 7,00 | 6,00 |
| 7,00 | 7,00 | 7,00 | 5,00 | 5,00 |
| 6,00 | 5,00 | 6,00 | 5,00 | 6,00 |
| 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 |
| 6,00 | 5,00 | 6,00 | 6,00 | 5,00 |
| 7,00 | 6,00 | 6,00 | 7,00 | 5,00 |
| 6,00 | 6,00 | 6,00 | 7,00 | 6,00 |
| 6,00 | 7,00 | 5,00 | 7,00 | 5,00 |
| 6,00 | 5,00 | 4,00 | 6,00 | 5,00 |
| 6,00 | 5,00 | 6,00 | 5,00 | 6,00 |
| 5,00 | 5,00 | 6,00 | 6,00 | 5,00 |
| 4,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 |



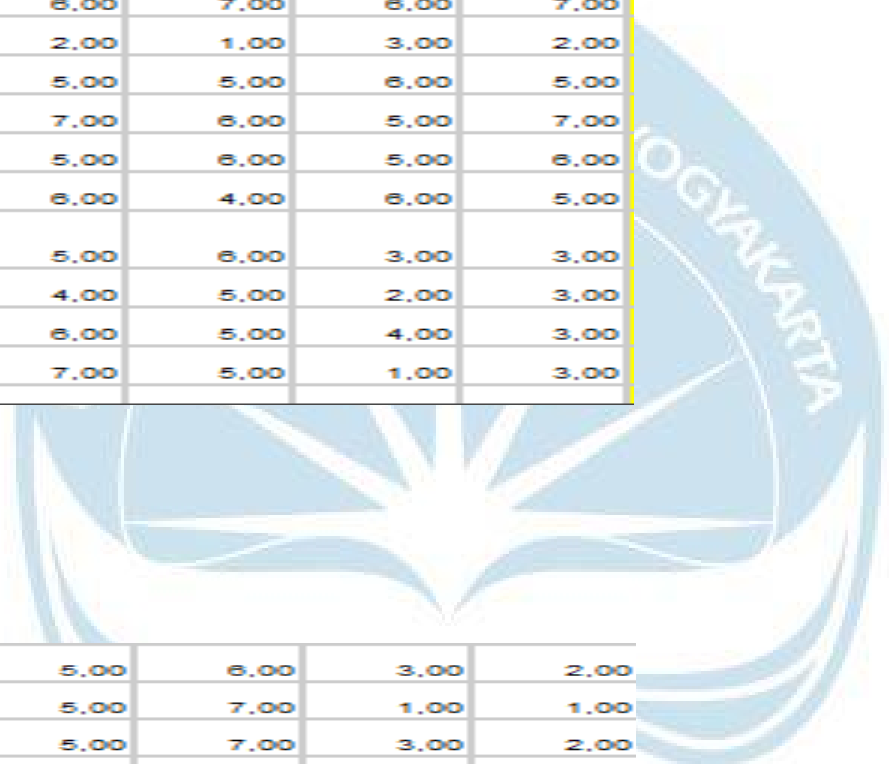
### C. Variabel Iklim Inovasi

| M  | N   | O  | P  |
|--|---|--|--|
| Perusahaan saya akan menghargai inovasi teknologi dan pencapaian R&D | Perusahaan saya akan mendorong karyawan untuk beradaptasi secara fleksibel terhadap perubahan pasar | Di perusahaan saya, dengan mudah mendapatkan dukungan dan bantuan untuk ide-ide baru | Perusahaan saya akan secara terbuka mengakui orang-orang yang inovatif |
| 7,00   | 7,00  | 6,00   | 7,00   |
| 6,00   | 7,00  | 7,00   | 6,00   |
| 5,00   | 6,00  | 5,00   | 5,00   |
| 5,00   | 6,00  | 5,00   | 6,00   |
| 5,00   | 6,00  | 7,00   | 6,00   |
| 7,00   | 7,00  | 6,00   | 5,00   |
| 6,00   | 5,00  | 6,00   | 5,00   |
| 6,00   | 6,00  | 5,00   | 6,00   |
| 6,00   | 7,00  | 5,00   | 6,00   |
| 5,00   | 5,00  | 6,00   | 5,00   |
| 6,00   | 6,00  | 5,00   | 5,00   |
| 6,00   | 5,00  | 6,00   | 5,00   |
| 6,00   | 6,00  | 6,00   | 6,00   |
| 6,00   | 6,00  | 6,00   | 6,00   |
| 7,00   | 5,00  | 6,00   | 7,00   |
| 6,00   | 6,00  | 7,00   | 7,00   |
| 7,00   | 5,00  | 7,00   | 6,00   |
| 5,00   | 6,00  | 5,00   | 6,00   |
| 6,00   | 6,00  | 6,00   | 6,00   |
| 6,00   | 6,00  | 4,00   | 6,00   |
| 4,00   | 5,00  | 6,00   | 5,00   |
| 6,00   | 7,00  | 5,00   | 7,00   |
| 6,00   | 5,00  | 6,00   | 5,00   |
| 5,00   | 3,00  | 4,00   | 5,00   |
| 5,00   | 6,00  | 5,00   | 6,00   |
| 6,00   | 5,00  | 5,00   | 6,00   |
| 6,00   | 7,00  | 6,00   | 6,00   |
| 5,00   | 6,00  | 5,00   | 6,00   |
| 6,00   | 5,00  | 6,00   | 5,00   |



|      |      |      |      |
|------|------|------|------|
| 5,00 | 6,00 | 6,00 | 5,00 |
| 7,00 | 6,00 | 7,00 | 5,00 |
| 6,00 | 5,00 | 6,00 | 6,00 |
| 5,00 | 6,00 | 5,00 | 6,00 |
| 5,00 | 6,00 | 5,00 | 6,00 |
| 6,00 | 7,00 | 5,00 | 5,00 |
| 6,00 | 7,00 | 6,00 | 7,00 |
| 2,00 | 1,00 | 3,00 | 2,00 |
| 5,00 | 5,00 | 6,00 | 5,00 |
| 7,00 | 6,00 | 5,00 | 7,00 |
| 5,00 | 6,00 | 5,00 | 6,00 |
| 6,00 | 4,00 | 6,00 | 5,00 |
| 5,00 | 6,00 | 3,00 | 3,00 |
| 4,00 | 5,00 | 2,00 | 3,00 |
| 6,00 | 5,00 | 4,00 | 3,00 |
| 7,00 | 5,00 | 1,00 | 3,00 |

|      |      |      |      |
|------|------|------|------|
| 5,00 | 6,00 | 3,00 | 2,00 |
| 5,00 | 7,00 | 1,00 | 1,00 |
| 5,00 | 7,00 | 3,00 | 2,00 |
| 6,00 | 7,00 | 1,00 | 2,00 |
| 6,00 | 6,00 | 2,00 | 2,00 |
| 6,00 | 5,00 | 2,00 | 3,00 |
| 5,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 |
| 6,00 | 6,00 | 1,00 | 1,00 |
| 6,00 | 5,00 | 2,00 | 3,00 |
| 6,00 | 6,00 | 2,00 | 2,00 |
| 5,00 | 5,00 | 3,00 | 2,00 |
| 5,00 | 6,00 | 3,00 | 2,00 |
| 6,00 | 5,00 | 2,00 | 2,00 |
| 5,00 | 5,00 | 2,00 | 3,00 |
| 5,00 | 6,00 | 1,00 | 1,00 |
| 7,00 | 6,00 | 2,00 | 1,00 |
| 6,00 | 6,00 | 3,00 | 3,00 |
| 5,00 | 5,00 | 2,00 | 3,00 |



|      |      |      |      |
|------|------|------|------|
| 5.00 | 5.00 | 3.00 | 2.00 |
| 6.00 | 6.00 | 2.00 | 3.00 |
| 5.00 | 7.00 | 3.00 | 3.00 |
| 7.00 | 5.00 | 2.00 | 3.00 |
| 6.00 | 7.00 | 2.00 | 3.00 |
| 5.00 | 6.00 | 4.00 | 3.00 |
| 7.00 | 6.00 | 2.00 | 2.00 |
| 6.00 | 5.00 | 2.00 | 3.00 |
| 7.00 | 7.00 | 1.00 | 1.00 |
| 4.00 | 5.00 | 3.00 | 5.00 |
| 5.00 | 6.00 | 5.00 | 2.00 |
| 5.00 | 6.00 | 3.00 | 2.00 |
| 2.00 | 2.00 | 6.00 | 7.00 |
| 6.00 | 5.00 | 2.00 | 2.00 |
| 5.00 | 6.00 | 3.00 | 4.00 |
| 5.00 | 6.00 | 3.00 | 3.00 |
| 5.00 | 5.00 | 3.00 | 3.00 |

|      |      |      |      |
|------|------|------|------|
| 5.00 | 7.00 | 3.00 | 2.00 |
| 7.00 | 6.00 | 1.00 | 2.00 |
| 6.00 | 6.00 | 3.00 | 4.00 |
| 5.00 | 6.00 | 3.00 | 3.00 |
| 5.00 | 5.00 | 3.00 | 3.00 |
| 5.00 | 6.00 | 3.00 | 2.00 |
| 7.00 | 6.00 | 1.00 | 2.00 |
| 6.00 | 6.00 | 2.00 | 2.00 |
| 5.00 | 6.00 | 3.00 | 1.00 |
| 5.00 | 5.00 | 3.00 | 3.00 |
| 6.00 | 6.00 | 2.00 | 2.00 |
| 5.00 | 6.00 | 2.00 | 2.00 |
| 6.00 | 7.00 | 4.00 | 4.00 |

#### D. Variabel Perilaku Inovasi

| R   | S  | T  | U   | V  |
|---|--|--|---|--|
| Saya akan mengedepankan ide-ide inovatif dan kreatif dalam pekerjaan saya | Saya akan mengemukakan ide-ide saya dan mengajak orang lain dalam pekerjaan saya | akan memberikan rencana yang tepat untuk mengembangkan ide baru dalam pekerjaan saya | berusaha keras untuk memastikan dana dan sumber daya yang dibutuhkan untuk meneruskan | Secara umum, saya percaya bahwa saya adalah orang yang inovatif dalam tim saya |
| 6,00  | 6,00   | 7,00   | 2,00  | 7,00   |
| 6,00  | 6,00   | 6,00   | 2,00  | 6,00   |
| 6,00  | 5,00   | 4,00   | 3,00  | 5,00   |
| 5,00  | 6,00   | 5,00   | 2,00  | 5,00   |
| 5,00  | 7,00   | 6,00   | 3,00  | 6,00   |
| 7,00  | 6,00   | 6,00   | 1,00  | 6,00   |
| 5,00  | 6,00   | 5,00   | 2,00  | 5,00   |
| 5,00  | 5,00   | 6,00   | 2,00  | 5,00   |
| 7,00  | 6,00   | 6,00   | 3,00  | 7,00   |
| 3,00  | 4,00   | 4,00   | 5,00  | 4,00   |
| 6,00  | 5,00   | 5,00   | 2,00  | 5,00   |

|      |      |      |      |      |
|------|------|------|------|------|
| 6,00 | 5,00 | 6,00 | 3,00 | 6,00 |
| 5,00 | 6,00 | 6,00 | 3,00 | 6,00 |
| 5,00 | 7,00 | 6,00 | 1,00 | 5,00 |
| 7,00 | 6,00 | 7,00 | 3,00 | 5,00 |
| 7,00 | 6,00 | 6,00 | 3,00 | 5,00 |
| 5,00 | 6,00 | 5,00 | 3,00 | 6,00 |
| 6,00 | 6,00 | 6,00 | 2,00 | 6,00 |
| 6,00 | 4,00 | 6,00 | 4,00 | 6,00 |
| 5,00 | 5,00 | 6,00 | 3,00 | 6,00 |
| 5,00 | 5,00 | 7,00 | 7,00 | 6,00 |
| 7,00 | 6,00 | 5,00 | 6,00 | 5,00 |
| 5,00 | 6,00 | 4,00 | 3,00 | 6,00 |
| 5,00 | 5,00 | 5,00 | 3,00 | 5,00 |
| 6,00 | 5,00 | 6,00 | 2,00 | 5,00 |
| 6,00 | 6,00 | 5,00 | 2,00 | 6,00 |
| 6,00 | 5,00 | 5,00 | 3,00 | 6,00 |
| 6,00 | 5,00 | 6,00 | 3,00 | 7,00 |

|      |      |      |      |
|------|------|------|------|
| 5,00 | 6,00 | 6,00 | 5,00 |
| 7,00 | 6,00 | 7,00 | 5,00 |
| 6,00 | 5,00 | 6,00 | 6,00 |
| 5,00 | 6,00 | 5,00 | 6,00 |
| 5,00 | 6,00 | 5,00 | 6,00 |
| 6,00 | 7,00 | 5,00 | 5,00 |
| 6,00 | 7,00 | 6,00 | 7,00 |
| 2,00 | 1,00 | 3,00 | 2,00 |
| 5,00 | 5,00 | 6,00 | 5,00 |
| 7,00 | 6,00 | 5,00 | 7,00 |
| 5,00 | 6,00 | 5,00 | 6,00 |
| 6,00 | 4,00 | 6,00 | 5,00 |
| 5,00 | 6,00 | 3,00 | 3,00 |
| 4,00 | 5,00 | 2,00 | 3,00 |
| 6,00 | 5,00 | 4,00 | 3,00 |
| 7,00 | 5,00 | 1,00 | 3,00 |

|      |      |      |      |      |
|------|------|------|------|------|
| 3,00 | 2,00 | 3,00 | 6,00 | 2,00 |
| 1,00 | 1,00 | 1,00 | 7,00 | 1,00 |
| 2,00 | 2,00 | 2,00 | 6,00 | 3,00 |
| 1,00 | 3,00 | 2,00 | 7,00 | 1,00 |
| 5,00 | 4,00 | 5,00 | 3,00 | 4,00 |
| 2,00 | 3,00 | 2,00 | 5,00 | 3,00 |
| 3,00 | 3,00 | 3,00 | 5,00 | 3,00 |
| 2,00 | 2,00 | 1,00 | 6,00 | 2,00 |
| 3,00 | 3,00 | 2,00 | 5,00 | 3,00 |
| 3,00 | 3,00 | 3,00 | 5,00 | 3,00 |
| 3,00 | 4,00 | 1,00 | 7,00 | 3,00 |
| 2,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 |
| 2,00 | 3,00 | 2,00 | 5,00 | 2,00 |
| 3,00 | 3,00 | 3,00 | 5,00 | 3,00 |
| 1,00 | 2,00 | 3,00 | 5,00 | 3,00 |
| 2,00 | 3,00 | 1,00 | 6,00 | 2,00 |
| 4,00 | 3,00 | 2,00 | 6,00 | 4,00 |
| 2,00 | 1,00 | 3,00 | 5,00 | 3,00 |

|      |      |      |      |      |
|------|------|------|------|------|
| 1,00 | 1,00 | 1,00 | 6,00 | 1,00 |
| 2,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 |
| 4,00 | 3,00 | 2,00 | 6,00 | 4,00 |
| 1,00 | 1,00 | 3,00 | 6,00 | 3,00 |
| 2,00 | 3,00 | 1,00 | 6,00 | 2,00 |
| 4,00 | 2,00 | 3,00 | 6,00 | 3,00 |
| 3,00 | 2,00 | 2,00 | 7,00 | 3,00 |
| 2,00 | 3,00 | 2,00 | 5,00 | 2,00 |
| 1,00 | 1,00 | 1,00 | 7,00 | 1,00 |
| 5,00 | 5,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 |
| 4,00 | 3,00 | 5,00 | 3,00 | 4,00 |
| 3,00 | 2,00 | 3,00 | 6,00 | 3,00 |
| 6,00 | 6,00 | 6,00 | 2,00 | 6,00 |
| 3,00 | 2,00 | 1,00 | 5,00 | 2,00 |
| 2,00 | 4,00 | 2,00 | 5,00 | 4,00 |
| 2,00 | 3,00 | 3,00 | 6,00 | 3,00 |
| 2,00 | 2,00 | 2,00 | 6,00 | 4,00 |

|      |      |      |      |      |
|------|------|------|------|------|
| 2,00 | 2,00 | 2,00 | 6,00 | 2,00 |
| 2,00 | 3,00 | 1,00 | 7,00 | 2,00 |
| 3,00 | 3,00 | 2,00 | 7,00 | 1,00 |
| 2,00 | 4,00 | 3,00 | 5,00 | 3,00 |
| 3,00 | 3,00 | 3,00 | 5,00 | 3,00 |
| 2,00 | 2,00 | 3,00 | 5,00 | 2,00 |
| 1,00 | 3,00 | 1,00 | 7,00 | 2,00 |
| 2,00 | 2,00 | 2,00 | 6,00 | 2,00 |
| 3,00 | 2,00 | 3,00 | 6,00 | 3,00 |
| 5,00 | 5,00 | 5,00 | 3,00 | 5,00 |
| 4,00 | 5,00 | 4,00 | 3,00 | 5,00 |
| 2,00 | 3,00 | 2,00 | 6,00 | 3,00 |
| 4,00 | 3,00 | 3,00 | 6,00 | 5,00 |



**LAMPIRAN IV**  
**HASIL OLAH DATA**

## A. Analisis Deskriptif

### Descriptive Statistics

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| KK1                | 92 | 1,00    | 7,00    | 5,6522 | ,96573         |
| KK2                | 92 | 2,00    | 7,00    | 5,3913 | ,90124         |
| KK3                | 92 | 1,00    | 7,00    | 5,5326 | 1,02122        |
| KK4                | 92 | 1,00    | 7,00    | 5,5870 | 1,06029        |
| KK5                | 92 | 2,00    | 7,00    | 5,2391 | 1,03105        |
| RATARATAKK         | 92 | 1,60    | 7,00    | 5,4804 | ,77093         |
| Valid N (listwise) | 92 |         |         |        |                |

### Descriptive Statistics

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| II1                | 92 | 2,00    | 7,00    | 5,5761 | ,92859         |
| II2                | 92 | 1,00    | 7,00    | 5,6957 | 1,01353        |
| II3                | 92 | 1,00    | 7,00    | 3,8478 | 1,80314        |
| II4                | 92 | 1,00    | 7,00    | 3,9130 | 1,84362        |
| RATARATAII         | 92 | 2,00    | 6,75    | 4,7582 | ,96892         |
| Valid N (listwise) | 92 |         |         |        |                |

### Descriptive Statistics

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| PI1                | 92 | 1,00    | 7,00    | 3,8478 | 1,84531        |
| PI2                | 92 | 1,00    | 7,00    | 3,9891 | 1,71928        |
| PI3                | 92 | 1,00    | 7,00    | 3,8478 | 1,81529        |
| PI4                | 92 | 1,00    | 7,00    | 4,2717 | 1,81025        |
| PI5                | 92 | 1,00    | 7,00    | 4,0326 | 1,72538        |
| RATARATAPI         | 92 | 2,00    | 6,00    | 3,9978 | 1,06554        |
| Valid N (listwise) | 92 |         |         |        |                |

## B. Uji Validitas

### Correlations

|     |                        | KK1 | KK2    | KK3    | KK4    | KK5    | RATARAT<br>AKK |
|-----|------------------------|-----|--------|--------|--------|--------|----------------|
| KK1 | Pearson<br>Correlation | 1   | ,461** | ,569** | ,513** | ,405** | ,758**         |
|     | Sig. (2-tailed)        |     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000           |
|     | N                      | 92  | 92     | 92     | 92     | 92     | 92             |

|                |                     |        |        |        |        |        |        |
|----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| KK2            | Pearson Correlation | ,461** | 1      | ,440** | ,608** | ,549** | ,780** |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |
|                | N                   | 92     | 92     | 92     | 92     | 92     | 92     |
| KK3            | Pearson Correlation | ,569** | ,440** | 1      | ,459** | ,525** | ,777** |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,000   |
|                | N                   | 92     | 92     | 92     | 92     | 92     | 92     |
| KK4            | Pearson Correlation | ,513** | ,608** | ,459** | 1      | ,463** | ,791** |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,000   |
|                | N                   | 92     | 92     | 92     | 92     | 92     | 92     |
| KK5            | Pearson Correlation | ,405** | ,549** | ,525** | ,463** | 1      | ,764** |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        | ,000   |
|                | N                   | 92     | 92     | 92     | 92     | 92     | 92     |
| RATARAT<br>AKK | Pearson Correlation | ,758** | ,780** | ,777** | ,791** | ,764** | 1      |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        |
|                | N                   | 92     | 92     | 92     | 92     | 92     | 92     |

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

### Correlations

|     |                     | II1    | II2    | II3    | II4    | RATARATA<br>II |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|----------------|
| II1 | Pearson Correlation | 1      | ,457** | -,013  | ,055   | ,379**         |
|     | Sig. (2-tailed)     |        | ,000   | ,904   | ,601   | ,000           |
|     | N                   | 92     | 92     | 92     | 92     | 92             |
| II2 | Pearson Correlation | ,457** | 1      | -,038  | -,008  | ,349**         |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,000   |        | ,722   | ,936   | ,001           |
|     | N                   | 92     | 92     | 92     | 92     | 92             |
| II3 | Pearson Correlation | -,013  | -,038  | 1      | ,849** | ,856**         |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,904   | ,722   |        | ,000   | ,000           |
|     | N                   | 92     | 92     | 92     | 92     | 92             |
| II4 | Pearson Correlation | ,055   | -,008  | ,849** | 1      | ,882**         |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,601   | ,936   | ,000   |        | ,000           |
|     | N                   | 92     | 92     | 92     | 92     | 92             |



|          |                     |        |        |        |        |    |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|----|
| RATARATA | Pearson Correlation | ,379** | ,349** | ,856** | ,882** | 1  |
| II       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,001   | ,000   | ,000   |    |
|          | N                   | 92     | 92     | 92     | 92     | 92 |

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

### Correlations

|                |                     | PI1     | PI2     | PI3     | PI4     | PI5     | RATARAT<br>API |
|----------------|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| PI1            | Pearson Correlation | 1       | ,848**  | ,859**  | -,741** | ,878**  | ,945**         |
|                | Sig. (2-tailed)     |         | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000           |
|                | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92             |
| PI2            | Pearson Correlation | ,848**  | 1       | ,802**  | -,779** | ,848**  | ,900**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,000    |         | ,000    | ,000    | ,000    | ,000           |
|                | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92             |
| PI3            | Pearson Correlation | ,859**  | ,802**  | 1       | -,783** | ,865**  | ,911**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,000    |         | ,000    | ,000    | ,000           |
|                | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92             |
| PI4            | Pearson Correlation | -,741** | -,779** | -,783** | 1       | -,763** | -,682**        |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,000    | ,000    |         | ,000    | ,000           |
|                | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92             |
| PI5            | Pearson Correlation | ,878**  | ,848**  | ,865**  | -,763** | 1       | ,937**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    |         | ,000           |
|                | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92             |
| RATARAT<br>API | Pearson Correlation | ,945**  | ,900**  | ,911**  | -,682** | ,937**  | 1              |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    |                |
|                | N                   | 92      | 92      | 92      | 92      | 92      | 92             |

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

### C. Uji Validitas

#### Reliability Statistics

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

|      |   |
|------|---|
| ,888 | 6 |
|------|---|

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,745             | 5          |

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,700             | 6          |

### D. Regresi Linear Berganda

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,882 <sup>a</sup> | ,778     | ,773              | ,50774                     |

a. Predictors: (Constant), RATARATAII, RATARATAKK

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 80,375         | 2  | 40,188      | 155,885 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 22,944         | 89 | ,258        |         |                   |
|       | Total      | 103,320        | 91 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: RATARATAPI

b. Predictors: (Constant), RATARATAII, RATARATAKK

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized         | t      | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|----------------------|--------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Coefficients<br>Beta |        |      |
| 1     | (Constant)     | ,742                        | ,411       |                      | 1,803  | ,075 |
|       | RATARATAK<br>K | -,287                       | ,073       | -,208                | -3,962 | ,000 |
|       | RATARATAII     | 1,015                       | ,058       | ,923                 | 17,593 | ,000 |

a. Dependent Variable: RATARATAPI

