

# **HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN BANK**

## **SKRIPSI**

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia

untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh

Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh :

**LALU ABDILLAH RIZKY SETIAWAN**

**14320182**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2018**

## HALAMAN PENGESAHAN

### HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul :

#### HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANSASI DAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN BANK

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Untuk  
Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Sarjana S1 Psikologi

Pada Tanggal

15 MAY 2018

Oleh :

**LALU ABDILAH RIZKY SETIAWAN**  
14320182

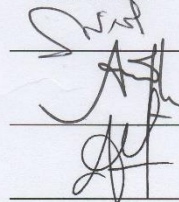
Mengesahkan,  
Program Studi Psikologi  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial  
Budaya  
Universitas Islam Indonesia  
Ketua Prodi,

Mira Aliza Rachmawati, S. Psi., M. Psi

Dewan Penguji

1. Thobagus Moh. Nu'man, S.psi., Psikolog. MA.
2. Dr.rer.nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog.
3. Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.

Tanda Tangan



## PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

### PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Lalu Abdillah Rizky Setiawan  
No. Mahasiswa : 14320182  
Program Studi : Psikologi  
Judul Skripsi : *Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Inovatif*

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.



Penulis,

Lalu Abdillah Rizky S.

## HALAMAN PERSEMBAHAN



Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya  
sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan

Karya sederhana ini dipersembahkan untuk:

**Bapak, Ibu, dan Adik tercinta**

Berjuta ucapan terima kasih dan doa kepada kalian atas semua cinta, kasih sayang, doa dan dukungan yang selalu kalian berikan sejak kecil hingga sekarang. Terima kasih pula untuk semua pelajaran berharga yang telah kalian ajarkan.

## HALAMAN MOTTO

*“Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kufur (terhadap karunia Allah).”*

*(Q.S. Yusuf: 87)*

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”*

*(Q.S. Al-Insyirah: 5-6)*

*“Great men are not born great, they grow great . . .”*

*-Mario Puzo, The Godfather*

## **PRAKATA**

*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

*Alhamdulillah Rabbil'alamin.* Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terima kasih atas semua yang Allah SWT berikan sehingga penulis masih memiliki kesempatan menjalani kehidupan ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr.rer.nat Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi., selaku Ketua Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Thobagus Mohammad Nu'man S.Psi., Psi., M.A. selaku dosen pembimbing skripsi. Terima kasih telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing selama proses mengerjakan skripsi hingga selesai.
4. Ibu Rina Mulyati, S.Psi., M.Si., Psi. selaku dosen pembimbing akademik yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan arahan, bimbingan, motivasi dan masukan yang bermanfaat bagi penulis.
5. Seluruh dosen pengajar di Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Terima kasih atas ilmu dan pengalaman berharga yang sangat bermanfaat bagi penulis selama masa perkuliahan.

6. Ibu Hj. Andarini, Bapak H. Lalu Budi Setiawan, dan Lalu Muhammad Novan Setiawan. Terima kasih atas semua kasih sayang, cinta, materil, dan doa yang selalu diberikan untuk penulis hingga detik ini.
7. Seluruh keluarga yang senantiasa mendukung dan mendoakan agar skripsi ini berjalan lancar.
8. Seluruh keluarga besar UKM Basket FPSB yang menjunjung tinggi *play hard, play smart, play together!* Bang Aga, Bang Irvan, Bang Tharen, Bang Candra, Bang Ogi, Bang Mahmud, Bang Ibek, Kak Windya, Bang Fazi, Bang Verdio, Bang Aul, Bang Inal, Bang Irwan, Bang Jody, Kak Marlina, Kak Dian, Kak Dea, Bang Indra, Bang Gara, Bang Abi, Bang Yafi, Bang Bayu, Bang Ojik, Bang Teguh, Kak Nana, Kak Yola, Bang Anton, Kak, Yolanda, Kak Gebi, Kak Andra, Kak Enigma, Fajar, Fahmi, Bagus, Raka, Mona, Ica, Rangga, Rahman, Gusti, Satrya, Khairunnisa, Triska, Kinanti, Marda, Tiwi, Pulung, Tawang, Najwan, Wahdi, Refo, Miqdad, Reza, Tika, Syadza, Fara, Fava, Budi, Irvan, Afdal, Nugil, Rion, Ragil, Rahma, Arum, Hesti, Asri, Dhifa, Ayu, dan Aya yang telah menerima dan memperlakukan penulis seperti keluarga, serta mengarungi berbagai kisah baik suka maupun duka di dunia perbasketan FPSB.
9. Kepada Mariyah Ulfah Husniah atas doa, dukungan, dan motivasi yang tiada henti diberikan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Rekan-rekan skripsi Ibnu Alfazi, Rahmona Hidayati, Triwardati Lailati, Aulia Rachman, Aryandita Irvani, dan Ahmad Latif yang telah memberi arahan, motivasi, dan berbagai masukan dalam proses menyelesaikan skripsi ini.

11. Seluruh keluarga besar Kos Pondok Keluarga, Bang Fadli, Bang Eko, Bang Lutfy Batman, Bang Jodhy Cebol, Bang Fadli Bersih, Ari Samson, Alam, Aldy, Aji, Agus, Hamid, Ari, Nazar, Tirta, Naufal, dan Riyanto yang telah menemani keseharian penulis dari awal masa kuliah dengan penuh canda, tawa, dan berbagai keseruan lainnya.
12. Sahabat-sahabat penulis dari tim Lombok, Pilip, Gugun, Erza, Piter, Danu, Wirda, Muji, Qudus, Ciki, Rido, Deska, Elin, Uteq, Veriana, Avionita, Ajeng, Moli, Kharina, Lita, Selly, Kiki, Riska, Arlina, Egha, Ram, Yaser, Fail, Fida, Dian, Gofar, Tito, Dwi, Dea, dan Reza untuk semangat dan motivasi yang tiada henti diberikan pada penulis, walaupun terkadang menjadi faktor penghambat bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi.
13. Seluruh anggota UKM basket UII, Mas Suryadi, Coach Ebos, Mas Taqim, Bang Verdio, Marhaena, Iqbal, Rangga, Ciki, Amat, Huda, Zidane, Fariz, Wahid, dan Radit atas ilmu dan pengalaman yang sangat berharga bagi penulis untuk bisa bermain di level bola basket tingkat universitas, serta motivasi untuk segera meraih gelar sarjana.
14. Rekan sebangku penulis dari sekolah dasar hingga menengah atas, Saleh Firdausi atas segala nasehat, ilmu, pengalaman, dan pelajaran baik akademik maupun non akademik.
15. Sahabat dekat Diverto, Arya Tirangga, Prasetyo Ardyanto, Emilia Sartika, Hendardi Subianto, Dini Apsari, dan Egit Sulistyoyo yang menjadi motivasi agar penulis bisa menyelesaikan skripsi lebih dulu dibandingkan yang lainnya.

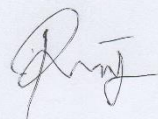


16. Teman-temanku, terkhusus anggota Penyamun Squad yang senantiasa mendukung dan terkadang membuat penulis menunda untuk mengerjakan skripsi.
17. Rekan-rekan KKN penulis, Alif, Adib, Gita, Ria, Raida, Siti, Grani, Gustaf, Recky, Rian, Kharis, Naya, Riki, Firman, Indra, Pungky, Amel, Oky, Hafiz, Wisnu, Budi, Malik, Sella, Dian, Andhu, Fauzan, Mahfud, Hilmi, Bagus, Angga, Tomy, Putra, Ovi, Nisa, dan Bapak Budi Yuliarso atas kebersamaan, rasa kekeluargaan, serta pelajaran hidup selama satu bulan penuh.
18. Seluruh Warga Kalitapas yang penulis hormati dan cintai atas segudang ilmu dan pengalaman, serta kasih sayang yang telah diberikan selama penulis mengabdikan dan menyelesaikan skripsi.
19. Serta semua pihak yang telah banyak mendukung dan membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu oleh penulis.

*Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Yogyakarta, 15 Mei 2018

Penulis



Lalu Abdillah Rizky S.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
INTISARI.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang Masalah.....	1
Tujuan Penelitian .....	7
Manfaat Penelitian .....	7
Keaslian Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
Perilaku Inovatif.....	10
Pengertian Perilaku Inovatif.....	10
Aspek-Aspek Perilaku Inovatif .....	11
Faktor yang mempengaruhi Perilaku Inovatif .....	12
Komitmen Organisasi.....	15
Pengertian Komitmen Organisasi .....	15
Aspek-Aspek Komitmen Organisasi.....	16
Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Inovatif .....	17

Hipotesis Penelitian.....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>20</b>
Identifikasi Variabel Penelitian.....	20
Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	20
Perilaku Inovatif.....	20
Komitmen Organisasi.....	21
Subjek Penelitian.....	21
Metode Pengumpulan Data.....	22
Skala Perilaku Inovatif.....	22
Skala Komitmen Organisasi.....	23
Validitas dan Reliabilitas .....	23
Validitas .....	23
Reliabilitas .....	25
Metode Analisis Data.....	25
<b>BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian.....	26
Orientasi Kacah.....	26
Persiapan Penelitian .....	28
Persiapan Alat Ukur .....	28
Hasil Uji Coba Alat Ukur.....	29
Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	32
Hasil Penelitian .....	32
Deskripsi Subjek Penelitian .....	32
Deskripsi Data Penelitian.....	34
Hasil Uji Asumsi.....	36
Uji Normalitas.....	36
Uji Linearitas.....	37
Hasil Uji Hipotesis .....	38
Analisis Tambahan.....	38

Uji Regresi Berdasarkan Aspek Komitmen Organisasi.....	38
Pembahasan .....	40
BAB V PENUTUP.....	43
Kesimpulan .....	43
Saran .....	44
DAFTAR PUSTAKA .....	45
LAMPIRAN.....	48

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Butir Skala Perilaku Inovatif.....	22
Tabel 2 Distribusi Butir Skala Komitmen Organisasi .....	23
Tabel 3 Distribusi Butir Skala Perilaku Inovatif Setelah Uji Coba .....	30
Tabel 4 Distribusi Butir Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba .....	31
Tabel 5 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	32
Tabel 6 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	33
Tabel 7 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja.....	33
Tabel 8 Deskripsi Data Hipotetik Penelitian.....	34
Tabel 9 Deskripsi Data Empirik Penelitian.....	34
Tabel 10 Kategorisasi Berdasarkan Norma <i>Percentil</i> .....	35
Tabel 11 Kategorisasi Skala Perilaku Inovatif.....	35
Tabel 12 Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi.....	35
Tabel 13 Hasil Uji Normalitas .....	37
Tabel 14 Hasil Uji Linearitas .....	37
Tabel 15 Hasil Uji Hipotesis .....	38
Tabel 16 Hasil Uji Regresi Aspek Komitmen Organisasi .....	39

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala <i>Try Out</i> .....	48
Lampiran 2 Tabulasi Data <i>Try Out</i> .....	57
Lampiran 3 Validitas dan Reliabilitas.....	75
Lampiran 4 Skala Penelitian .....	82
Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian.....	91
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Data.....	109
Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis dan Analisis Tambahan.....	112
Lampiran 8 Surat Permohonan Izin Penelitian .....	117
Lampiran 9 Surat Keterangan Selesai Penelitian .....	119

# HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN

Lalu Abdillah Rizky Setiawan

Thobagus Mohammad Nu'man

## INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif pada karyawan Bank. Responden dalam penelitian ini adalah 212 karyawan yang bekerja di PT. Bank NTB di daerah Kota Mataram dan sekitarnya, dengan rentan usia 21-56 tahun. Skala komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1990). Sedangkan skala perilaku inovatif menggunakan skala yang dikembangkan oleh Janssen (2000). Hipotesis pada penelitian ini adalah ada hubungan positif antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif pada karyawan. Data dianalisis menggunakan *SPSS 22.0 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif pada karyawan ( $r = 0,637$  dan  $p = 0,000 < 0,05$ ).

Kata kunci: *komitmen organisasi, perilaku inovatif, karyawan*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Saat ini tuntutan bagi organisasi agar menjadi inovatif dibandingkan organisasi lain menjadi lebih besar agar organisasi tersebut dapat terus bertahan dan berkompetisi memenuhi kebutuhan pasar atau pelanggannya. Organisasi yang inovatif juga akan lebih mudah menanggapi tantangan lingkungannya dengan lebih cepat dan lebih baik dibandingkan organisasi yang kurang inovatif (Damanpour & Gopalakrishnan, 1998). Inovasi menjadikan organisasi dapat merespon tantangan dan dapat bertahan sehingga lebih mudah berkembang (Carmelli, Meitar, & Weisberg, 2006). Oleh karena itu, banyak organisasi mulai mempertimbangkan untuk menempatkan inovasi sebagai salah satu visi dan misi yang ingin dicapai atau kompetensi yang harus dipenuhi oleh para karyawannya.

Agar dapat bersaing, sebuah perusahaan dituntut untuk dapat mengerti dan memahami apa yang terjadi di pasar, apa yang menjadi keinginan konsumen, serta berbagai perubahan yang ada di lingkungan bisnisnya (Sari & Ulfa, 2013). Wahono dan Abdullah (2010) berpendapat bahwa inovasi merupakan strategi dalam mencapai keunggulan bersaing sebab tujuan utama dari inovasi adalah untuk memenuhi permintaan pasar sehingga produk inovasi merupakan salah satu yang dapat digunakan sebagai keunggulan bersaing bagi perusahaan.

Yuan dan Woodman (2010) menjelaskan bahwa karyawan yang berperilaku inovatif menjadi faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan



dalam menjalankan bisnis. Namun, untuk mencapai perilaku yang inovatif tentu tidak mudah. Hal ini dikarenakan perilaku inovatif tidak sekedar kreatifitas yang dimiliki oleh individu sejak lahir, tetapi perilaku inovatif perlu digali dan dikembangkan untuk mencapai keberhasilan dari ide-ide yang dihasilkan. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan perlu memberi dukungan kepada karyawan agar dapat meningkatkan perilaku inovatif dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan tersebut. Hal tersebut juga nantinya akan berdampak bagi perusahaan untuk selalu terlibat dalam inovasi yang merupakan kebutuhan mendasar untuk menjadi unggul dan kompetitif.

Salah satu contoh fenomena yang memaparkan tentang kurangnya perilaku inovatif pada karyawan dapat dijumpai pada penelitian yang dilakukan Novitasari (Prabowo, 2015) di PT. Bank Mandiri Tbk Kanwil VI Area II Bandung Braga Jawa Barat, dimana penelitian tersebut menyebutkan bahwa karyawan hanya bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. Karyawan tidak memiliki inisiatif atau ide-ide kreatif untuk disumbangkan bagi kemajuan perusahaan, padahal ditengah persaingan yang cukup ketat saat ini dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki ide-ide kreatif untuk memenangkan persaingan antar perusahaan terutama yang bergerak di bidang perbankan. Contoh kasus yang terjadi di lapangan yaitu kerap terjadi pekerjaan yang *overload* pada bagian *customer service*. Karyawan pada bagian tersebut belum mampu untuk menemukan solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahannya, hingga akhirnya karyawan hanya mampu untuk mengajukan permohonan tenaga tambahan kepada perusahaan. Karyawan lain juga masih jarang meluangkan waktunya untuk membantu karyawan yang mengalami

*overload* tersebut. Selain itu, karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Kanwil VI Area II Bandung Braga Jawa Barat juga tidak memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja, dimana harus ada tekanan khusus dari atasan agar karyawan tersebut dapat bekerja lebih baik. Dengan kata lain, karyawan tersebut hanya bekerja untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan saja. Maka dari itu, peraturan-peraturan harus diterapkan sangat ketat oleh perusahaan bagi karyawan tersebut. Hal ini dilakukan agar tidak sering terjadi tindakan-tindakan indisipliner yang dilakukan oleh karyawan.

Berbeda dengan hal tersebut, terdapat juga fenomena yang memaparkan tentang tingginya perilaku inovatif pada karyawan perbankan. Hal ini peneliti jumpai sendiri dengan melakukan wawancara kepada narasumber yang merupakan karyawan dari di PT. Bank NTB yang berada di Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, terdapat contoh perilaku inovatif pada karyawan PT. Bank NTB yang antara lain karyawan mampu menciptakan dan mengembangkan sebuah aplikasi untuk membantu pelayanan yang disebut *Cash Management System*, dimana aplikasi tersebut berfungsi untuk membantu mempermudah transaksi antara pemerintah daerah dengan Bank. Contohnya, jika pemerintah daerah ingin melakukan transaksi dengan vendor atau pihak ketiga terkait dengan urusan proyek, maka dengan aplikasi *Cash Management System* tersebut pihak pemerintah daerah tidak perlu melakukan transaksi di Bank. Ide untuk menciptakan aplikasi tersebut muncul dari karyawan sendiri yang dilatar belakangi oleh permasalahan di proses pencairan uang. Kinerja karyawan dirasa kurang efektif karena banyak terjadi penumpukkan pencairan uang

proyek setiap tahun. Oleh karena itu, untuk mengatasi penumpukkan uang proyek di bank, karyawan menghasilkan ide untuk membuat aplikasi *Cash Management System* yang kemudian dapat terlaksana setelah disepakati bersama oleh pihak Bank. Adanya aplikasi *Cash Management System* ini tidak hanya berdampak bagi kemudahan pemerintah daerah di Nusa Tenggara Barat saja, tetapi dengan berhasilnya realisasi ide dari karyawan untuk aplikasi tersebut menjadikan PT. Bank NTB sebagai contoh pengembangan di sektor pelayanan bagi Bank lainnya. Kemudian, selain aplikasi tersebut karyawan juga merealisasikan solusi untuk membantu melakukan penggajian pegawai negeri sipil (PNS) dengan menciptakan kartu identitas yang sekaligus menjadi kartu ATM bagi PNS. Hal ini memudahkan pihak instansi dengan mempercepat proses pemberian gaji PNS sehingga dapat langsung diterima oleh PNS melalui ATM.

Selain itu, narasumber juga menjelaskan bahwa karyawan-karyawan PT. Bank NTB saat ini memiliki perilaku inovatif yang terus berkembang. Salah satu contohnya saat ini karyawan mampu membuat dan mengembangkan aplikasi untuk membantu proses pengerjaan laporan kegiatan operasional Bank kepada pihak-pihak terkait. Hal ini dikarenakan sebelumnya pihak Bank harus mendatangkan pihak ketiga untuk membantu proses pembuatan dan pengembangan aplikasi tersebut. Aplikasi itu sendiri digunakan untuk memudahkan pihak Bank membuat dan menyerahkan laporan dengan waktu yang lebih singkat. Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan kini terus dibantu untuk meningkatkan kompetensi yang dimilikinya agar mampu menghasilkan perilaku inovatif yang lebih tinggi.

Penjelasan dari berbagai kasus atau fenomena di atas menunjukkan bahwa perilaku inovatif pada karyawan sangat penting untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Telaah teoritis pada penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada berbagai prediktor, baik internal maupun eksternal yang diduga dapat berperan pada inovasi di organisasi. Prediktor yang terkait dengan faktor internal individu diantaranya kemampuan kognitif individu (Parzefall, Seeck, & Leppänen, 2008); dan motivasi individu (Carmeli, dkk, 2006). Sementara itu, beberapa prediktor yang terkait dengan faktor eksternal berhubungan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja, kompleksitas dan tuntutan pekerjaan (Shalley & Gilson, 2004); serta tipe tugas dan peran atasan (Scott & Bruce, 1994). Namun, Prayudhayanti (2014) melakukan penelitian yang memfokuskan pada konsekuensi perilaku inovatif (*innovative behavior*) positif individu sebagai dampak perilaku yang ditimbulkan oleh komitmen organisasi. Unsur-unsur perilaku inovatif yang dibentuk komitmen organisasi ini sejalan dengan harapan bagi suatu perusahaan, dimana perusahaan tersebut membutuhkan perilaku positif dari individu sebagai karyawan.

Komitmen organisasi sendiri dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Porter (Tansky & Cohen, 2001) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang relatif stabil sebagai keyakinan dan penerimaan yang kuat atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, suatu kemauan untuk berusaha menggunakan

segala daya bagi kepentingan organisasi, dan berkeinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen organisasi, secara tidak langsung menyatakan sebuah tujuan untuk tetap melakukan suatu rangkaian tindakan sehingga organisasi atau perusahaan berupaya untuk mengembangkan komitmen karyawannya untuk mencapai kestabilan karena diyakini bahwa karyawan yang berkomitmen akan bekerja lebih keras dan melangkah lebih jauh untuk mencapai tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1990). Badjuri (Arifah & Romadhon, 2015) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi menunjukkan suatu keadaan dimana seorang karyawan mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi, terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Seorang karyawan yang telah berkomitmen di dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya akan melakukan segala upaya untuk meningkatkan kinerja dan melakukan pengembangan demi tercapainya tujuan organisasi tersebut, salah satunya dengan melakukan berbagai inovasi untuk mengembamngkan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi faktor yang dapat memunculkan dan meningkatkan perilaku inovasi pada karyawan. Prayudhayanti (2014) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dan perilaku inovatif karyawan. Maka dari itu, peneliti akan berusaha mengkaji lebih dalam tentang hubungan komitmen organisasi dan perilaku inovatif karyawan.

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif karyawan.

## **C. Manfaat Penelitian**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang psikologi mengenai komitmen organisasi dan perilaku inovatif pada karyawan.

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan untuk meningkatkan dan mengembangkan penelitian tentang perilaku kerja inovatif karyawan.

## **D. Keaslian Penelitian**

Penelitian mengenai perilaku inovatif telah banyak dilakukan untuk mengetahui berbagai prediktor dan faktor yang dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif seseorang. Salah satu penelitian mengenai perilaku inovatif ini datang dari penelitian Etikariena dan Muluk (2014) yang melakukan penelitian mengenai hubungan antara memori organisasi dan perilaku inovatif karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan dan positif antara memori organisasi dan perilaku inovatif karyawan di tempat kerja.

Selain itu, Prayudhayanti (2014) melakukan penelitian tentang peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi dimana dalam penelitian ini

dikembangkan konsekuensi komitmen organisasi dalam bentuk perilaku inovatif. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ada hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif. Artinya, komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Perbedaan tersebut antara lain:

### **1. Keaslian Topik**

Variabel tergantung yang digunakan dalam penelitian ini adalah perilaku inovatif (*innovative behavior*) yang akan dihubungkan dengan komitmen organisasi sebagai variabel bebas. Topik ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang membahas tentang perilaku inovatif, seperti penelitian yang dilakukan oleh Etikariena dan Muluk (2014) yang meneliti tentang hubungan antara memori organisasi dan perilaku inovatif karyawan dan penelitian oleh Prayudhayanti (2014) yang melakukan penelitian tentang peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi. Pada penelitian ini, perilaku inovatif akan dikaitkan dengan komitmen organisasi.

### **2. Keaslian Teori**

Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori perilaku inovatif dari Janssen (2000) dan teori komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (1990). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teori replikasi dari penelitian yang pernah dilakukan tentang perilaku inovatif oleh Janssen (2000) dengan menambahkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

### **3. Keaslian Alat Ukur**

Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala perilaku inovatif dan skala komitmen organisasi yang disajikan dalam bentuk kuisioner. Skala untuk variabel tergantung menggunakan instrumen yang mengukur aspek-aspek perilaku inovatif oleh Janssen (2000). Sementara itu, skala untuk variabel bebas berupa aitem-aitem yang mewakili masing-masing aspek komitmen organisasi dalam instrumen yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (1990).

### **4. Keaslian Subjek Penelitian**

Subjek atau responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan, baik pria maupun wanita dengan rentang usia 21 sampai 56 tahun. Subjek atau responden dari penelitian ini adalah karyawan di perusahaan PT. Bank NTB yang berstatus karyawan tetap dengan masa kerja minimal 1 tahun, dan memiliki jabatan baik tingkat manajerial dan non-manajerial.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Perilaku Inovatif**

##### **1. Definisi Perilaku Inovatif**

Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi tersebut (Janssen, 2000). Menurut De Jong dan Hartog (2010), perilaku kerja inovatif merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif. Gaynor (Prayudhayanti, 2014) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai tindakan individu untuk menciptakan dan mengadopsi ide-ide, pemikiran atau cara-cara baru untuk diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Menurut De Jong dan Kemp (2003) inovasi dapat diartikan sebagai semua tindakan individu yang diarahkan pada kepentingan organisasi dimana di dalamnya dilakukan introduksi dan aplikasi ide-ide baru yang menguntungkan.

Perilaku inovatif menurut Price (Prayudhayanti, 2014) pada dasarnya merupakan kemampuan individu melakukan perubahan cara kerja dalam bentuk mengadopsi prosedur, praktek dan teknik kerja yang baru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Kleysen dan Street (Kresnandito, 2012) yang menyatakan perilaku inovatif adalah keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan

dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. West (2002) menjelaskan inovasi sebagai serangkaian aktivitas atau usaha dalam menghadapi pekerjaan yang melibatkan cara-cara dan ide-ide baru untuk menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif adalah keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi.

## **2. Aspek-aspek Perilaku Inovatif**

Janssen (2000) memaparkan tiga aspek untuk pengukuran perilaku inovatif, antara lain:

### **a. Menghasilkan Ide (*Idea Generation*)**

Karyawan mampu mengenali masalah yang terjadi dalam organisasi kemudian menciptakan ide atau solusi baru yang berguna. Ide atau solusi tersebut dapat bersifat orisinil maupun dimodifikasi dari produk dan proses kerja yang sudah ada sebelumnya.

### **b. Mempromosikan Ide (*Idea Promotion*)**

Karyawan mempromosikan ide atau solusi baru yang telah diciptakan kepada rekan-rekan kerja sehingga ide tersebut dapat diterima. Selain itu, terjadi pula pengumpulan dukungan agar ide tersebut memiliki kekuatan untuk diimplementasikan dalam organisasi.

c. Realisasi Ide (*Idea Realization*)

Karyawan memproduksi sebuah prototipe atau model dari ide yang dimiliki menjadi produk dan proses kerja yang nyata agar dapat diaplikasikan dalam lingkup pekerjaan, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga aspek dalam perilaku inovatif, di antaranya adalah aspek menghasilkan ide (*idea generation*), mempromosikan ide (*idea promotion*), dan realisasi ide (*idea realization*).

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif

Menurut Li dan Zheng (2014), terdapat faktor individual dan faktor organisasional yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif, antara lain:

a. Faktor Individual

1) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mengacu pada semacam keadaan mental dimana karyawan atau individu bersedia mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi, dan menunjukkan tujuannya mengapa ingin tetap bekerja. Untuk mendapatkan hasil kerja dari karyawan, organisasi menyediakan berbagai sumber daya kepada karyawan, sehingga karyawan dapat membuat komitmen pribadi terhadap organisasi berdasarkan pada apa yang didapatkannya dari organisasi.

## 2) Modal Psikologis

Secara psikologis, karyawan bersedia mengambil risiko menghadapi kegagalan dan secara aktif berpartisipasi dalam inovasi yang bererkaitan erat dengan karakteristik psikologis karyawan tersebut. Karyawan dengan modal psikologis yang lebih banyak akan memiliki perilaku yang lebih inovatif.

### b. Faktor Organisasional

#### 1) Iklim Inovatif Organisasi

Iklim inovatif organisasi merupakan deskripsi tentang persepsi terhadap tingkat dukungan untuk kreativitas dan inovasi dapat dirasakan oleh anggota organisasi di lingkungan kerja. Hal ini mencerminkan persepsi individu tentang apakah organisasi menyediakan lingkungan yang kondusif untuk belajar dan berinovasi.

#### 2) Kepemimpinan

Perilaku inovatif karyawan tidak hanya bergantung pada gaya kognitif, motivasi intrinsik, modal psikologis, tapi juga stimulasi efektif dari lingkungan eksternal, terutama kepemimpinan dan motivasi. Kepemimpinan meningkatkan perilaku inovatif karyawan melalui dorongan langsung atau menetapkan tujuan inovasi bagi karyawan, menangkap informasi emosional bawahan dengan cepat, serta melakukan evaluasi dan memberi pujian untuk menunjukkan dukungan dan kekaguman terhadap inovasi yang dilakukan karyawan.

### 3) Modal Sosial

Interaksi dapat mendorong hubungan timbal balik secara emosional dan kepercayaan antara anggota yang tidak hanya kondusif bagi karyawan untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan, namun juga membantu memperluas wawasan, mempromosikan gagasan baru, dan menghasilkan gagasan baru. Karyawan yang mau berbagi ilmu dengan orang lain akan meningkatkan pengetahuan mereka dan lebih mungkin menghasilkan perilaku inovasi.

### 4) Karakter Pekerjaan

Perilaku inovatif karyawan juga terkait dengan pengalaman kerja karyawan dan karakteristik pekerjaan. Karyawan yang terbiasa dengan tugas atau pekerjaan akan mudah menemukan cara yang variatif untuk menyelesaikan pekerjaan, mengatasi rasa takut akan kegagalan berinovasi, dan lebih percaya diri dalam berinovasi. Berdasarkan kebutuhan untuk berpikir lebih dari biasanya dalam pekerjaan yang kompleks, karyawan harus belajar dan memecahkan masalah baru secara terus-menerus, sehingga dapat menghasilkan rasa inovasi dan keterampilan inovatif tingkat tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat faktor individual dan organisasional yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif, yaitu faktor individual meliputi komitmen organisasi dan modal psikologis, serta faktor organisasional yang meliputi iklim inovatif organisasi, kepemimpinan, modal sosial, dan karakteristik pekerjaan.

## **B. Komitmen Organisasi**

### **1. Definisi Komitmen Organisasi**

Meyer dan Allen (1990) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keyakinan yang kuat dan penerimaan nilai-nilai serta tujuan organisasi, dengan melibatkan diri dan loyal untuk terus berada di organisasi. Menurut Winner (Tranggono & Kartika, 2008), komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Suatu komitmen organisasional menggambarkan keterikatan seseorang di dalam suatu organisasi, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki terhadap organisasi tempatnya bekerja. Meyer dan Allen (Pramadani & Fajrianthi, 2012) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan perwujudan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

Robbins (Prayudhayanti, 2014) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan usaha untuk mengidentifikasi diri dan melibatkan diri dalam organisasi dan berharap tetap menjadi anggota organisasi. Meyer dan Herscovith (2001) mendefinisikan komitmen sebagai suatu kekuatan atau sebuah pemikiran yang mengikat individu ke dalam suatu tindakan untuk terikat kepada suatu tujuan atau lebih. Porter (Prayudhayanti, 2014) mendefinisikan

komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang relatif stabil sebagai keyakinan dan penerimaan yang kuat atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, suatu kemauan untuk berusaha menggunakan segala daya bagi kepentingan organisasi, dan berkeinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka komitmen organisasi adalah suatu sikap dan perilaku individu untuk menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan dan tujuan organisasi yang mendapat dorongan dari dalam diri individu untuk mau berusaha menggunakan cara apapun demi tercapainya kebutuhan dan tujuan organisasi tersebut.

## **2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi**

Meyer dan Allen (1990) mengemukakan tiga aspek komitmen organisasi, anatar lain:

### **a. Komitmen Afektif**

Komitmen afektif yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.

### **b. Komitmen Kontinuan**

Komitmen kontinuan yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

c. **Komitmen Normatif**

Komitmen normatif yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Berdasarkan penejlasan di atas, terdapat tiga aspek komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif.

**C. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Inovatif**

Komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, dalam hal ini Greenberg dan Baron (Prayudhayanti, 2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu bentuk sikap yang dipengaruhi karakteristik individu atau pekerja, adanya peluang pekerjaan alternatif, dan perlakuan organisasi. Karakteristik individu yang berani mengambil resiko dan memanfaatkan peluang alternatif dalam suatu pekerjaan akan menimbulkan perilaku inovatif yang berguna untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Komitmen organisasi terdiri dari aspek komitmen afektif, dimana individu mengalami keterikatan emosional dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Hal tersebut membuat individu untuk tetap berada dalam organisasi atas dasar keinginannya sendiri. Janssen (2000) memaparkan bahwa kontak psikologis yang dirasakan karyawan dalam hal tingkat



komitmen organisasinya, menentukan apakah karyawan tersebut dapat terlibat dalam kegiatan inovasi.

Selain itu, komitmen organisasi terdiri dari aspek komitmen kontinuan. Hal ini membuat individu untuk memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Individu melakukan berbagai pertimbangan tentang hal yang akan dikorbankannya apabila meninggalkan organisasi, terlebih jika dirinya telah mendapat pekerjaan yang diinginkannya dan sejalan dengan budaya organisasi yang ada. King (Li & Zheng, 2014) sepakat bahwa karyawan yang sangat setuju dengan nilai dan gagasan organisasi serta menyukai pekerjaannya akan menghasilkan kondisi perilaku inovasi yang aktif, sehingga individu akan terus melakukan pengembangan dan peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi juga terdiri dari aspek komitmen normatif yang membuat individu memiliki keyakinan untuk tetap berada di organisasi. Individu yang bertahan di organisasi didasarkan pada tanggung jawabnya terhadap organisasi, sehingga dirinya memiliki loyalitas yang tinggi. Oleh karena itu, individu bertanggung jawab untuk terus berperilaku inovatif dan melibatkan diri dalam rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan untuk mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif di dalam suatu organisasi. Perilaku inovatif individu sendiri membutuhkan komitmen emosional yang positif untuk dapat terus ditingkatkan (Li & Zheng, 2014).

Li dan Zheng (2014) mengemukakan salah satu faktor perilaku inovatif pada karyawan adalah komitmen organisasi. Organisasi membantu individu untuk menumbuhkan dan membangun komitmen dengan memberikan berbagai sumber daya yang dibutuhkan. Kemudian, komitmen organisasi tersebut akan membentuk unsur-unsur perilaku inovatif yang sejalan dengan harapan bagi suatu perusahaan yang membutuhkan perilaku positif dari individu sebagai karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, komitmen organisasi dan perilaku inovatif tentunya memiliki keterkaitan yang penting pada diri individu sebagai karyawan untuk meningkatkan kinerja dan membantu organisasi untuk lebih berkembang.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif. Keduanya akan memiliki hubungan yang positif, hal ini diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi juga tingkat perilaku inovatif karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel Tergantung               : Perilaku Inovatif  
Variabel Bebas                        : Komitmen Organisasi

#### **B. Definisi Operasional**

##### **1. Perilaku Inovatif**

Secara operasional, perilaku inovatif akan diukur menggunakan skala perilaku inovatif (Janssen, 2000) yang mengungkap aspek menciptakan ide baru untuk permasalahan yang rumit (*idea generation*), membuat rekan kerja menjadi antusias terhadap ide baru (*idea promotion*), dan memperkenalkan ide inovatif ke dalam lingkungan kerja dengan cara yang sistematis (*idea realizaton*). Alat ukur perilaku inovatif tersebut berupa kuisioner yang terdiri dari 24 butir pernyataan *favourable*. Tingkat perilaku inovatif akan diketahui melalui skor yang diperoleh dari skala yang diisi oleh subjek. Semakin tinggi skor yang diperoleh akan menunjukkan semakin tinggi perilaku inovatif subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah tingkat perilaku inovatif yang dimiliki oleh subjek.

## **2. Komitmen Organisasi**

Pada penelitian ini komitmen organisasi diukur dengan menggunakan alat ukur komitmen organisasi (Meyer & Allen, 1990) yang mengungkap aspek komitmen afektif (saya senang menjalani karir saya di organisasi ini), komitmen kontinuan (sangat sulit untuk meninggalkan organisasi saat ini meskipun saya menginginkan untuk pergi), dan komitmen normatif (saya memiliki nilai dan keyakinan bahwa saya harus loyal kepada satu organisasi). Alat ukur komitmen organisasi tersebut berupa kuisioner yang terdiri dari 24 butir pernyataan yang terbagi dalam butir *favourable* dan *unfavourable*. Tingkat komitmen organisasi yang dimiliki subjek dapat diketahui dari skor yang diperoleh setelah mengisi skala komitmen organisasi. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula komitmen organisasinya.

### **C. Subjek Penelitian**

Responden pada penelitian ini adalah karyawan dari PT. Bank NTB yang berada di Kota Mataram dan sekitarnya. Adapun karakteristik subjek yaitu subjek merupakan karyawan tetap baik laki-laki maupun perempuan dengan rentang usia 21 sampai 56 tahun dan telah bekerja minimal selama 1 tahun. Karyawan yang menjadi responden diambil dari berbagai divisi yang ada di perusahaan dengan tingkat jabatan manajerial dan non manajerial.

### D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Skala adalah suatu alat ukur untuk mengetahui atau mengungkap aspek psikologis, berupa pernyataan yang secara tidak langsung mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan, respon atau jawaban subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah (Azwar, 2010). Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala perilaku inovatif dan skala komitmen organisasi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### 1. Skala Perilaku Inovatif

Pada penelitian ini skala perilaku inovatif diadaptasi dari instrumen yang dikembangkan oleh Janssen (2000). Skala ini terdiri dari 24 butir pernyataan yang *favourable*. Pada butir pernyataan tersebut skor yang diberikan bergerak dari skala 1 sampai 5, dengan rincian skor 1 untuk pernyataan sangat tidak sesuai (STS), skor 2 untuk pernyataan tidak sesuai (TS), skor 3 untuk pernyataan ragu-ragu (RR), skor 4 untuk pernyataan sesuai (S), dan skor 5 untuk pernyataan sangat sesuai (SS).

**Tabel 1.** *Distribusi Butir Skala Perilaku Inovatif*

Aspek	Butir <i>Favourable</i>	
	Nomor butir	Jumlah
<b>Menghasilkan Ide</b>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8
<b>Mempromosikan Ide</b>	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	8
<b>Realisasi Ide</b>	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	8
<b>Jumlah</b>		24

## 2. Skala Komitmen Organisasi

Pada penelitian ini skala komitmen organisasi diadaptasi dari instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1990). Instrumen ini terdiri dari 24 butir pernyataan *favourable* dan *unfavourable* dengan lima poin skala likert, yaitu sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), ragu-ragu (RR), sesuai (S) dan sangat sesuai (SS). Pada pernyataan *favourable*, skor bergerak dari nilai 1 sampai 5, sedangkan untuk pernyataan *unfavourable* skor bergerak sebaliknya dari nilai 5 sampai 1.

**Tabel 2.** *Distribusi Butir Skala Komitmen Organisasi*

Aspek	Butir <i>Favourable</i>		Butir <i>Unfavourable</i>	
	Nomor butir	Jumlah	Nomor butir	Jumlah
<b>Komitmen Afektif</b>	1, 2, 3, 7	4	4, 5, 6, 8	4
<b>Komitmen Kontinuan</b>	10, 11, 13, 14, 15, 16	6	9, 12	2
<b>Komitmen Normatif</b>	17, 20, 21, 22, 23	5	18, 19, 24	3
<b>Jumlah</b>		15		9

## E. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Suatu tes atau instrumen pengukuran dikatakan memiliki validitas tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas rendah apabila tes tersebut menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran (Azwar, 2010).

Azwar (2010) juga membagi validitas menjadi tiga jenis, antara lain:

### Validitas Isi (*Content Validity*)

Validitas isi berkaitan dengan isi dan format dari instrumen. Apakah instrumen tersebut tepat untuk mengukur hal apa yang ingin diukur, dan apakah butir-butir pertanyaan tersebut telah mewakili aspek-aspek yang akan diukur.

### Validitas Konstruk (*Construct Validity*)

Validitas konstruk berkaitan dengan konstruk atau struktur dan karakteristik psikologis aspek yang akan diukur dengan instrumen tersebut. Apakah konstruk tersebut dapat menjelaskan perbedaan kegiatan atau perilaku individu individu berkenaan dengan aspek yang diukur.

### Validitas Kriteria (*Criterion Validity*)

Validitas kriteria berkaitan dengan tingkat ketepatan instrumen mengukur segi yang diukur dibandingkan dengan beberapa hasil pengukuran dengan instrumen lain yang akan menjadi kriteria. Instrumen yang menjadi kriteria adalah instrumen yang sudah standar. Validitas kriteria dihitung dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh dari penggunaan instrumen lain yang menjadi kriteria.

Validitas skala pada penelitian ini diuji dengan teknik validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement*. Hal ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana aitem dalam isi tes mencerminkan ciri dari variabel yang hendak diukur (Azwar, 2010).

## **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menurut Azwar (2010) mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan alat ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran.

Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi di antara individu lebih ditentukan oleh faktor kesalahan daripada faktor perbedaan yang sesungguhnya. Pengukuran yang tidak reliabel tentu tidak konsisten dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik koefisien *alpha cronbach*. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka 0 sampai dengan 1.00, pengukuran semakin reliabel jika koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1.00.

#### **F. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji statistik. Uji statistik yang dilakukan antara lain analisis deskriptif untuk mengolah data demografis, korelasi *Product Moment* untuk melihat korelasi antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif karyawan, serta analisis regresi untuk melihat sumbangan komitmen organisasi pada perilaku inovatif karyawan. Pada prosesnya, peneliti menggunakan program *SPSS 22.0* untuk melakukan pengolahan data tersebut.



## **BAB IV**

### **PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kanchah**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif pada karyawan yang bekerja di PT. Bank NTB yang berada di Kota Mataram. Penelitian ini melibatkan 212 orang karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan serta berusia dari 21 sampai 56 tahun dengan masa kerja minimal selama 1 tahun.

PT. Bank NTB merupakan perusahaan yang bergerak di bidang keuangan. Perusahaan ini memiliki visi menjadi perusahaan terkemuka, amanah dan kebanggaan masyarakat dalam bidang keuangan. Perusahaan ini adalah perusahaan milik pemerintah provinsi Nusa Tenggara Barat bersama-sama dengan pemerintah Kota/Kabupaten se-Nusa Tenggara Barat. Perusahaan ini didirikan dan mulai beroperasi pada tanggal 5 Juli 1964, yang kemudian berubah dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas (PT) pada tanggal 19 Maret 1999. Seiring dengan berjalannya waktu, perusahaan ini terus berkembang hingga saat ini memiliki kantor yang berjumlah 41 kantor yang terdiri dari 1 kantor pusat, 1 kantor cabang utama, 10 kantor cabang, 20 kantor cabang pembantu, 4 kantor kas dan 5 *payment point*.

Perilaku inovatif sendiri menjadi faktor penting bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan. Perilaku inovatif merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan

oleh karyawan dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif. Oleh karena itu, karyawan pada PT. Bank NTB tentu harus memiliki perilaku inovatif yang tinggi agar mampu membawa perusahaan bersaing di bidang perbankan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, karyawan pada PT. Bank NTB memiliki perilaku inovatif yang cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh kinerja karyawan yang mampu menghasilkan aplikasi menjadi jembatan antara Bank dengan pemerintah daerah dalam melakukan transaksi. Namun, perilaku inovatif karyawan dalam bidang lainnya juga masih banyak yang harus ditingkatkan. Misalnya, pada bagian *teller* dan *customer service* yang masih sering mengalami kesulitan dan lambat dalam melayani nasabah sehingga tidak jarang terjadi antrean nasabah yang menumpuk. Selain itu, karyawan juga terkadang bergantung oleh pihak ketiga dalam menciptakan dan mengembangkan aplikasi untuk menunjang kegiatan operasional yang ada. Maka dari itu, karyawan harus terus meningkatkan perilaku inovatifnya, karena pada dasarnya perilaku inovatif merupakan kemampuan individu melakukan perubahan cara kerja dalam bentuk mengadopsi prosedur, praktek dan teknik kerja yang baru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Alat ukur atau kuesioner dalam penelitian ini disebar ke 6 kantor cabang PT. Bank NTB yang ada di pulau Lombok, antara lain Kantor Pusat Pejanggik, Kantor Cabang Mataram, Kantor Cabang Gerung, Kantor Cabang Narmada, Kantor Cabang Praya, dan Kantor Cabang Selong. Responden dalam penelitian ini diambil dari beberapa divisi yang ada di dalam lingkup PT. Bank NTB, antara

lain Divisi Teknologi Sistem Informasi, Divisi Akuntansi Pengendalian Keuangan, Divisi Umum, Divisi Perencanaan, Divisi Kredit, Divisi Jaringan Layanan dan Produk, Divisi Pengawasan, Divisi Sumber Daya Manusia, Divisi Kepatuhan, Divisi Unit Usaha Syariah, Bagian Sekretaris Perusahaan, Bagian Penyelamatan Kredit, dan Bagian Manajemen Resiko. Adapun jabatan responden dalam penelitian ini berasal dari tingkat manajerial dan non manajerial, baik dari kepala di setiap divisi hingga jajaran anggota masing-masing divisi.

## **2. Persiapan Penelitian**

### **a. Persiapan alat ukur**

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur, yaitu skala perilaku inovatif dan skala komitmen organisasi. Alat ukur yang pertama yaitu skala perilaku inovatif dimodifikasi dari Janssen (2000) yang mencakup 3 aspek dengan jumlah 24 butir, yang terdiri dari 24 butir *favourable*. Alat ukur yang kedua yaitu skala komitmen organisasi yang disusun oleh Allen dan Meyer (1990) yang mencakup 3 aspek dan telah diadaptasi dengan jumlah 24 butir yang terdiri dari 15 butir *favourable* dan 9 butir *unfavourable*.

Alat ukur komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bahasa Inggris, sehingga peneliti harus menerjemahkannya ke dalam bahasa Indonesia. Selanjutnya peneliti melakukan uji coba terhadap alat ukur untuk mengetahui validitas dan realibilitas dari alat ukur tersebut. Pengambilan data uji coba dilakukan pada tanggal 13 – 23 Maret 2018 menggunakan angket yang disebarakan secara langsung ke perusahaan yang

bersangkutan. Adapun perizinan untuk melakukan penelitian ini dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Perizinan yang didapatkan digunakan oleh peneliti sebagai syarat untuk melakukan pengambilan data penelitian.

b. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Alat ukur yang diuji coba dalam penelitian ini adalah skala perilaku inovatif dan skala komitmen organisasi. Pengujian alat ukur dilakukan untuk menyeleksi butir-butir alat ukur yang berkualitas sehingga dapat dipakai sebagai alat ukur yang memiliki validitas dan realibilitas yang baik pada penelitian sesungguhnya. Butir yang memiliki validitas yang baik menunjukkan adanya koefisien korelasi yang tinggi dengan melihat korelasi antar aitem dengan total aitem.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan uji coba alat ukur (*try out*) terpakai dengan melakukan pengambilan data satu kali namun digunakan untuk dua keperluan sekaligus, yaitu uji coba alat ukur dan uji hipotesis. Uji coba (*try out*) terpakai dilakukan dengan pertimbangan subjek yang sulit ditemui dan padatnya aktivitas yang dilakukan subjek penelitian. Selanjutnya peneliti memberi skor pada setiap skala uji coba dan penelitian yang terkumpul untuk diuji validitas dan reliabilitas. Setelah perhitungan validitas dan reliabilitas, maka akan didapat beberapa butir yang tidak lolos uji validitas dan reliabilitas. Butir yang tidak lolos ini, kemudian akan dibuang atau tidak digunakan pada saat masuk ke tahap analisis data selanjutnya.

### 1) Skala Perilaku Inovatif

Skala perilaku inovatif terdiri dari 24 butir pernyataan yang disusun berdasarkan 3 aspek, yaitu menghasilkan ide (*idea generation*), mempromisikan ide (*idea promotion*), dan realisasi ide (*idea realization*). Peneliti menyusun *blueprint* skala perilaku inovatif dengan 24 butir *favourable*.

Hasil analisis butir yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari 24 butir yang diuji coba memiliki koefisien korelasi-item total yang bergerak antara 0,587 - 0,787. Selain analisis butir, juga dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik korelasi *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,959.

Berikut ini adalah *blueprint* skala perilaku inovatif setelah dilakukan uji coba:

**Tabel 3.** *Distribusi Nomor Butir Skala Perilaku Inovatif Setelah Uji Coba*

Aspek	Butir Skala	
	Nomor butir	Jumlah
Menghasilkan Ide	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8
Mempromosikan Ide	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	8
Realisasi Ide	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	8
<b>Jumlah</b>		<b>24</b>

## 2) Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi terdiri dari 24 butir pernyataan yang disusun berdasarkan 3 aspek, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Peneliti menyusun *blueprint* skala komitmen organisasi dengan 15 butir *favourable* dan 9 butir *unfavourable*.

Hasil analisis butir yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari 24 butir yang diuji coba memiliki koefisien korelasi-item total yang bergerak antara 0,362 – 0,638. Hasil analisis uji coba menunjukkan dari 24 butir terdapat 20 butir yang dinyatakan sah dan 4 butir dinyatakan gugur. Adapun butir yang gugur yaitu butir nomor 2, 17, 19, dan 24. Selain analisis butir, juga dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik korelasi *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,894.

Berikut ini adalah *blueprint* skala komitmen organisasi setelah dilakukan uji coba :

**Tabel 4.** *Distribusi Nomor Butir Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba*

Aspek	Butir <i>Favourable</i>		Butir <i>Unfavourable</i>	
	Nomor butir	Jumlah	Nomor butir	Jumlah
<b>Komitmen Afektif</b>	1, 3, 7	3	4, 5, 6, 8	4
<b>Komitmen Kontinuan</b>	10, 11, 13, 14, 15, 16	6	9, 12	2
<b>Komitmen Normatif</b>	20, 21, 22, 23	4	18	1
<b>Jumlah</b>		13		7

## B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilakukan pada tanggal 13 – 23 Maret 2018 dengan melibatkan 212 responden. Pengambilan data penelitian dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT. Bank NTB dan tersebar di beberapa cabang di Kota Mataram dan sekitarnya. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan angket yang diberikan kepada karyawan di perusahaan tersebut. Selama proses pengumpulan data penelitian, peneliti tidak mengalami kendala yang menghambat penelitian sehingga proses pengumpulan data dapat berjalan dengan lancar.

## C. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang keuangan di Kota Mataram. Responden penelitian ini memiliki rentang usia 21 sampai 56 tahun, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan masa kerja minimal 1 tahun. Berikut adalah gambaran subjek dalam penelitian ini:

**Tabel 5.** *Distribusi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin*

Nomor	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	104	49,10%
2	Perempuan	108	50,90%
<b>Total</b>		<b>212</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa responden penelitian yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 104 orang memiliki persentase 49,10%. Kemudian untuk jenis kelamin perempuan memiliki persentase 50,90% dengan jumlah sebanyak 108 orang.

**Tabel 6.** *Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Usia*

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-30	94	44,3%
2	31-40	74	34,9%
3	41-50	30	14,2%
4	>50	14	6,6%
<b>Jumlah</b>		<b>212</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa responden penelitian dengan rentang usia 21 sampai 30 tahun memiliki persentase 44,3% dengan jumlah sebanyak 94 orang. Kemudian usia 31 sampai 40 tahun memiliki persentase 34,9% dengan jumlah sebanyak 74 orang, dan usia 41 sampai 50 tahun memiliki persentase 14,2% dengan jumlah sebanyak 30 orang. Terdapat juga rentang usia di atas 50 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 6,6%.

**Tabel 7.** *Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja*

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-5	72	34%
2	6-10	70	33%
3	11-15	31	14,6%
4	16-20	8	3,8%
5	21-25	13	6,1%
6	26-30	13	6,1%
7	>30	5	2,4%
<b>Jumlah</b>		<b>212</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa responden penelitian dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun berjumlah 72 orang dengan persentase 34%, responden dengan masa kerja 6 sampai 10 tahun berjumlah 70 orang dengan persentase 33%, dan responden dengan masa kerja 11 sampai 15 tahun berjumlah 31 orang dengan persentase 14,6%. Kemudian responden yang memiliki masa kerja 16 sampai 20 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 3,8%, responden



dengan masa kerja 21 sampai 25 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 6,1%, dan responden dengan masa kerja 26 sampai 30 tahun juga berjumlah 13 orang dengan persentase 6,1%. Adapun responden yang memiliki masa kerja di atas 30 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 2,4%.

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka diperoleh deskripsi data penelitian yang berupa skor maksimal ( $X_{max}$ ), skor minimal ( $X_{min}$ ), rata-rata skor (*mean*), dan simpangan baku (*SD*). Deskripsi data penelitian bertujuan untuk mengetahui tingkat tinggi dan rendahnya perilaku inovatif dan komitmen organisasi pada karyawan yang menjadi responden penelitian. Deskripsi data responden penelitian secara umum adalah sebagai berikut:

**Tabel 8.** *Deskripsi Data Hipotetik Penelitian*

Variabel	Hipotetik			
	X min	X max	Mean	SD
Perilaku Inovatif	24	120	72	16
Komitmen Organisasi	20	100	60	13,33

**Tabel 9.** *Deskripsi Data Empirik Penelitian*

Variabel	Empirik			
	X min	X max	Mean	SD
Perilaku Inovatif	49	120	98,49	12,680
Komitmen Organisasi	38	100	75,23	1,004

Berdasarkan data skor pada tabel 9 yaitu data empirik, peneliti dapat menyusun pedoman kategorisasi pada data skor skala perilaku inovatif dan

komitmen organisasi. Kemudian pengkategorian data dibagi menjadi lima kategori berdasarkan norma *percentil*. Kategorisasi menurut norma *percentil* dapat dilihat pada tabel 10.

**Tabel 10.** *Kategorisasi Berdasarkan Norma Percentil*

<b>Kategorisasi</b>	<b>Rumus Norma</b>
Sangat Rendah	$X < P20$
Rendah	$P20 \leq X < P40$
Sedang	$P40 \leq X < P60$
Tinggi	$P60 \leq X \leq P80$
Sangat Tinggi	$X > P80$

**Tabel 11.** *Kriteria Kategorisasi Skala Perilaku Inovatif*

<b>Kategori</b>	<b>Rumus Norma</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Rendah	$X < 89$	37	17,50 %
Rendah	$89 \leq X < 96$	44	20,70 %
Sedang	$96 \leq X < 101,8$	46	21,70 %
Tinggi	$101,8 \leq X \leq 110$	44	20,80 %
Sangat Tinggi	$X > 110$	41	19,30 %
<b>Jumlah</b>		<b>212</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel 11 di atas, kategorisasi perilaku inovatif untuk kategori sangat rendah sebanyak 37 orang (17,50%), pada kategori rendah sebanyak 44 orang (20,70%), dan pada kategori sedang sebanyak 46 orang (21,70%). Kemudian untuk kategori tinggi sebanyak 44 orang (20,80%) dan untuk kategori sangat tinggi sebanyak 41 orang (19,30%).

**Tabel 12.** *Kriteria Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi*

<b>Kategori</b>	<b>Rumus Norma</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Rendah	$X < 66$	33	15,60 %
Rendah	$66 \leq X < 71$	51	24,00 %
Sedang	$71 \leq X < 78$	42	19,80 %
Tinggi	$78 \leq X \leq 88$	54	25,50 %
Sangat Tinggi	$X > 88$	32	15,10 %
<b>Jumlah</b>		<b>212</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel 12 di atas, kategorisasi komitmen organisasi untuk kategori sangat rendah sebanyak 33 orang (15,60%), pada kategori rendah sebanyak 51 orang (24%), dan pada kategori sedang sebanyak 42 orang (19,80%). Kemudian untuk kategori tinggi sebanyak 54 orang (25,50%) dan untuk kategori sangat tinggi sebanyak 32 orang (15,10%).

### 3. Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi dalam penelitian perlu dilakukan sebagai prasyarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan pengambilan keputusan atau uji hipotesis, yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji asumsi ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Program for Social Science (SPSS) versi 22 for Windows*.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data variabel bebas dan variabel tergantung berdistribusi normal atau tidak. Distribusi dikatakan normal apabila  $p = >0,05$ , sedangkan apabila  $p = <0,05$  maka distribusi dikatakan tidak normal. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas adalah teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel perilaku inovatif diperoleh nilai  $p = 0,200$  sehingga dapat dikatakan normal, dan pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai  $p = 0,000$  dikatakan tidak normal. Hasil uji normalitas kedua variabel tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 13.** Hasil Uji Normalitas

Variabel	p	Keterangan
Perilaku Inovatif	0,200	Normal
Komitmen Organisasi	0,000	Tidak Normal

## b. Uji Linearitas

Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel komitmen organisasi dan perilaku inovatif yang diteliti. Uji linearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara kedua variabel linier. Kedua variabel dapat dikatakan linear jika  $p = <0,05$  sedangkan dapat dikatakan tidak linear apabila kedua variabel memiliki nilai  $p = >0,05$ . Berikut hasil uji linearitas kedua variabel yang disajikan dalam tabel:

**Tabel 14.** Hasil Uji Linearitas

Variabel	Koefisien Linearitas (F)	Signifikansi (p)	Keterangan
Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Inovatif	163,071	0,000	Linear

Berdasarkan Tabel 14 di atas, data menunjukkan bahwa nilai  $F=163,071$  dengan  $p = 0,000$  ( $p = <0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif memenuhi asumsi linearitas.

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif pada karyawan. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik *Spearman Correlation* dengan menggunakan program SPSS 22.0 for windows.

Hasil analisis data menunjukkan korelasi antara variabel komitmen organisasi dan perilaku inovatif ( $r = 0,637$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ )). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif, sehingga hipotesis yang diajukan **diterima**.

**Tabel 15.** Hasil Uji Hipotesis

Variabel	r	R <sup>2</sup>	p	Keterangan
Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Inovatif	0,637	0,405	0,000	Signifikan

#### 5. Analisis Tambahan

Uji Regresi berdasarkan Aspek Komitmen Organisasi.

Uji regresi berdasarkan aspek dilakukan untuk mengetahui komponen komitmen organisasi mana yang paling berpengaruh terhadap perilaku inovatif pada karyawan. Uji regresi berdasarkan aspek komitmen organisasi pada penelitian ini menggunakan bantuan program komputer untuk analisis statistika yaitu SPSS versi 22.0 for windows. Berikut hasil uji regresi yang dilakukan:

**Tabel 16.** Hasil Uji Regresi Aspek Komitmen Organisasi dengan Perilaku Inovatif

Aspek	r	R <sup>2</sup>	p	Keterangan
Komitmen Afektif	0,571	0,326	0.000	Signifikan
Komitmen Kontinuan	0,553	0,306	0,000	Signifikan
Komitmen Normatif	0,555	0,308	0,000	Signifikan

Hasil uji regresi aspek komitmen organisasi menunjukkan bahwa aspek komitmen organisasi yang pertama yaitu komitmen afektif dengan perilaku inovatif memiliki nilai  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ), nilai  $r = 0,571$  dan  $R^2 = 32,6\%$ . Aspek komitmen organisasi yang kedua yaitu komitmen kontinuan dengan perilaku inovatif memiliki nilai  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ), nilai  $r = 0,553$  dan  $R^2 = 30,6\%$ . Kemudian aspek komitmen organisasi yang ketiga yaitu komitmen normatif memiliki nilai  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ), nilai  $r = 0,555$  dan  $R^2 = 30,8\%$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa aspek komitmen organisasi yang paling berpengaruh terhadap perilaku inovatif adalah komitmen afektif dengan nilai  $R^2 = 32,6\%$ . Sedangkan, aspek komitmen organisasi yang paling rendah pengaruhnya terhadap perilaku inovatif adalah komitmen kontinuan dengan nilai  $R^2 = 30,6\%$ .

#### **D. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif pada karyawan. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Bank NTB yang berada di Kota Mataram dan sekitarnya. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komitmen dan perilaku inovatif pada karyawan, dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi juga perilaku inovatif yang ada pada karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila semakin rendah komitmen organisasi maka akan semakin rendah juga perilaku inovatif karyawan. Hubungan tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi  $r = 0,637$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayudhayanti (2014) bahwa terdapat hubungan yang positif dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi juga perilaku inovatif. Pada penelitian tersebut, peningkatan komitmen organisasi menjadi upaya dalam meningkatkan perilaku inovatif individu.

Adanya hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif pada karyawan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan perilaku inovatif yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Vermeulen (2004) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif. Hasil penelitiannya juga

mengidentifikasi proses inovasi dapat diatasi dengan peningkatan komitmen organisasi seiring dengan berbagai hambatan internal.

Analisis tambahan dengan uji regresi dilakukan untuk melihat aspek dari komitmen organisasi manakah yang lebih berpengaruh terhadap variabel perilaku inovatif. Berdasarkan hasil analisis tersebut, diketahui bahwa komitmen afektif memiliki korelasi tertinggi dengan perilaku inovatif dibandingkan aspek lainnya, yaitu sebesar 32,6%. Hal ini menjelaskan bahwa individu merasa terikat, memiliki keterlibatan dalam organisasi, dan memilih untuk tetap bertahan pada organisasi sehingga dirinya mampu menerapkan ide atau gagasan baru untuk meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugasnya. Restuningdiah (2009) juga menjelaskan bahwa di dalam diri seorang profesional terdapat suatu idealisme yang tercermin dari komitmen yang diberikan, seperti komitmen pada pekerjaan, komitmen pada peningkatan mutu, termasuk komitmen pada tempatnya bekerja. Komitmen yang tinggi membuat dirinya bertanggung jawab dan loyal kepada organisasi di mana individu tersebut bekerja.

Berdasarkan berbagai penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi dapat menjadi salah satu penyebab individu berperilaku inovatif. Sebagian besar responden penelitian memiliki komitmen organisasi yang kuat sehingga menimbulkan perilaku inovatif pada dirinya. Semakin kuat komitmen organisasi yang dimiliki individu maka akan semakin tinggi perilaku inovatif yang ditimbulkan. Hal ini



diperkuat oleh Brigden dan Stringer (Asyari, 2018) yang menyatakan bahwa komitmen merupakan salah satu indikator dari iklim organisasi yang apabila perusahaan dapat menjalankan seluruh indikator tersebut, maka kemungkinan perusahaan akan mengalami kemajuan yang luar biasa karena hal itu dapat memicu dan menjadikan karyawan untuk menjadi lebih produktif dan inovatif.

Secara keseluruhan, penelitian ini masih memiliki kelemahan yaitu tidak adanya pengawasan subjek secara keseluruhan dalam pengisian kuesioner. Hal ini tentunya dapat mengakibatkan jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja tidak sesuai dengan apa yang dialaminya dan terdapat beberapa kuesioner yang tidak terisi secara utuh. Namun, proses pengambilan data berjalan dengan lancar dan tidak ada hambatan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif pada karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi perilaku inovatif yang dimiliki karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah pula perilaku inovatif yang dimiliki karyawan tersebut. Kemudian di antara ketiga aspek komitmen organisasi, komitmen afektif memiliki kontribusi tertinggi terhadap variabel perilaku inovatif.

Penelitian ini juga memiliki kekurangan, yaitu tidak adanya pengawasan langsung oleh peneliti dalam proses pengambilan data atau pengisian kuesioner penelitian. Hal ini tentunya dapat mengakibatkan responden melakukan kesalahan dalam pengisian dan jawaban yang diberikan oleh responden bias saja tidak mewakili keadaan yang sesungguhnya dialami responden. Selain itu, dari seluruh kuesioner yang diberikan terdapat beberapa kuesioner yang tidak dapat digunakan karena terdapat aitem yang tidak terjawab. Oleh karena itu, pentingnya pengawasan peneliti dibutuhkan untuk menghindari hal-hal tersebut.

## **B. Saran**

### **1. Saran kepada Responden**

Bagi responden diharapkan untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan perilaku inovatif yang telah dimiliki dengan memperkuat komitmen organisasi. Hal itu berguna untuk meningkatkan kinerja agar tercapainya tujuan perusahaan.

### **2. Saran kepada Instansi**

Pihak instansi atau perusahaan diharapkan untuk terus membantu meningkatkan dan mempertahankan perilaku inovatif yang telah dimiliki oleh karyawan dengan memperhatikan baik kompetensi maupun komitmen organisasi karyawan. Tentunya perilaku tersebut akan berdampak positif bagi perusahaan.

### **3. Saran kepada Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang variabel atau faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif. Selain itu, penelitian juga dapat dikembangkan ke lingkup yang berbeda dari sebuah instansi atau perusahaan agar menghasilkan responden yang lebih beragam, mengingat penelitian ini hanya berada di lingkup instansi atau perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asyari, M., T. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan bagian pemasaran indobismar surabaya. *Skripsi*. Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Arifah, D.A., & Romadhon, C. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesional dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Universitas Islam Sultan Agung*. 2(1), 357-369
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Carmelli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self leadership skill and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90.
- Damanpour, F., & Gopalakrishnan, S. (1998). Theories of organizational structure and innovation adoption: the role of environment change. *Journal of Engineering Technology Management*, 15, 1-24.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring inovative work behavior. *Journal of Creativity And Inovation Management*, 19(1), 23 – 36.
- De Jong, J., & Kemp. R., (2003), Determinants of co-workers' innovative behavior. An investigation into knowledge intensive service. *International Journal of Innovation Management*. 7(2), 189-212.
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Hubungan antara memori organisasi dan perilaku inovatif karyawan. *Makara Hubs-Asia*. 18(2), 77-88.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 73, 287-299.
- Li, X. & Zheng, Y. (2014). The influential factors of employees' innovative behavior and the management advices. *Journal of Service Science and Management*. 7, 446-450.
- Meyer, J. P., & Allen J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 91(18), 7-8.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model. *Human resource management review*. 11, 299- 326

- Parzefall, M.R., Seeck, H., & Leppänen, A. (2008). Employee innovativeness in organizations: a review. *LTA* 2(8), 165-182.
- Prabowo, S.T.A. (2015). Hubungan perilaku inovatif dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah di Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Pramadani, A.B., & Fajranthi. (2012). Hubungan antara komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan divisi enterprise service (des) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 1(2), 102-109.
- Prayudhayanti, B.N. (2014). Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi. *Ekobis*. 15(2), 19-32.
- Restuningdiah, N. (2009). Pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik melalui komitmen organisasional. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 14(3), 201-209.
- Sari, A.N. & Ulfa, C.K. (2013). The analysis of employee innovation behavior based on four quadrants organizational climate. *PREDICARA*. 2(1), 1-7.
- Scott, S.G., & Bruce, R.A. (1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the work place. *The Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Shalley, C.E., Jing Z., & Oldham, G.R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: where should we go from here? *Journal of Management*, 30, 933-958.
- Tansky, J.W., & Cohen, D.J. (2001). The relationship between organizational support, employee development and organizational commitment: An empirical study. *Human Resource Development Quarterly*. 12(3). 285-300.
- Tranggono, R.P., & Kartika, A. (2008). Pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 15(1), 80-90
- Vermeulen, P. (2004), Managing product innovation in financial services firms. *European Management Journal*. 22(1), 43-50.
- Wahono, S., & Abdullah, K. (2010). *The Mantra: Rahasia Sukses Berinovasi Jawara-Jawara Industri dalam Negeri*. Jakarta: Prenada.

- West, M.A. (2002) Sparkling fountains or stagnant ponds: an integrative model of creativity and innovation implementation in work groups. *Applied psychological an International review*. 51(3), 335–424.
- Yuan, F.R., & Woodman R.W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of management journal*. 53. 323-342

**LAMPIRAN 1**  
**SKALA TRY OUT**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
Kampus Terpadu, Jl. Kaliurang Km 14,5 Sleman**

Yogyakarta, Maret 2018

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka penelitian, dengan ini kami Thobagus M. Nu'man, Lalu Abdillah Rizky, dan Tri Wardati Lailati memohon bantuan Bapak/Ibu/ Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Kami mengharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengisi kuesioner ini dengan baik dan lengkap.

Kuesioner ini ditujukan untuk karyawan yang bekerja di Organisasi atau Perusahaan X. Data yang diperoleh dari kuisisioner ini akan kami gunakan untuk keperluan tugas akhir (skripsi). Tidak ada penilaian benar dan salah terhadap jawaban yang diberikan. Semua informasi yang terkumpul melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian ini saja dan kami akan menjaga kerahasiannya sesuai dengan etika akademik dan kode etik penelitian.

Atas bantuan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Saudara/i, kami mengucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Hormat Kami,

Peneliti

Thobagus M. Nu'man

Lalu Abdillah Rizky



## IDENTITAS RESPONDEN

### Identitas Responden (mohon diisi)

Nama/Inisial :  
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
Pendidikan Terakhir :  
Usia :  
Jabatan :  
Lama Bekerja :

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sejujurnya.

....., ..... 2018

Responden

---

NB: Jika ada informasi yang ditanyakan, silahkan menghubungi via WA 081907302342 atau via email [abdillahrizkii@gmail.com](mailto:abdillahrizkii@gmail.com)

### **Petunjuk Pengisian**

Berikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Adapun makna kodenya adalah:

**1 : Sangat Tidak Sesuai**

**2 : Tidak Sesuai**

**3 : Ragu-Ragu**

**4 : Sesuai**

**5 : Sangat Sesuai**

### **Contoh:**

Saya adalah orang yang tidak mudah putus asa.

Jika hal tersebut **SANGAT SESUAI** dengan apa yang anda alami atau rasakan, maka **SILANG (X)** kolom bagian **5** seperti contoh dibawah ini:

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Pilihan Jawaban</b>				
1.	Saya adalah orang yang tidak mudah putus asa	1	2	3	4	<del>5</del>

## BAGIAN A

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan memberi SILANG (X) pada pilihan jawaban yang paling menggambarkan diri anda!

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Saya berusaha mencari metode kerja yang baru.	1	2	3	4	5
2.	Saya mendapat ide/gagasan baru dari pengalaman saya.	1	2	3	4	5
3.	Saya senang mencoba hal-hal baru terkait pekerjaan.	1	2	3	4	5
4.	Saya mengetahui kelemahan dari prosedur kerja saya.	1	2	3	4	5
5.	Saya berusaha mencari solusi untuk mengatasi kelemahan tersebut.	1	2	3	4	5
6.	Permasalahan yang muncul di tempat kerja adalah tantangan yang harus diselesaikan.	1	2	3	4	5
7.	Saya tetap tenang ketika menghadapi masalah di tempat kerja.	1	2	3	4	5
8.	Saya mencoba mencari penyebab masalah yang muncul di tempat kerja.	1	2	3	4	5
9.	Saya mengkomunikasikan ide/gagasan baru kepada atasan saya.	1	2	3	4	5
10.	Saya mampu mengkomunikasikan setiap ide/gagasan secara efektif.	1	2	3	4	5
11.	Saya mampu memberikan pengaruh dalam menggerakkan dukungan dan sumber daya yang ada agar ide/gagasan saya dapat terealisasi.	1	2	3	4	5
12.	Saya berusaha mendapatkan persetujuan untuk ide-ide/gagasan yang saya sampaikan.	1	2	3	4	5

13.	Atasan saya mendukung penuh ide/gagasan yang saya usulkan.	1	2	3	4	5
14.	Saya mendapat dukungan dari rekan kerja mengenai ide/gagasan yang saya usulkan.	1	2	3	4	5
15.	Saran dari rekan kerja terhadap ide/gagasan akan saya terima agar bisa direalisasikan.	1	2	3	4	5
16.	Atasan saya menerima dengan terbuka ide/gagasan yang saya usulkan	1	2	3	4	5
17.	Saya melakukan cara baru dalam proses pengelolaan pekerjaan	1	2	3	4	5
18.	Saya mewujudkan ide-ide/gagasan baru saya menjadi aplikasi atau program yang dapat dijalankan.	1	2	3	4	5
19.	Saya mengaplikasikan ide/gagasan dalam pekerjaan.	1	2	3	4	5
20.	Ide/gagasan yang saya ciptakan menjadikan pekerjaan menjadi lebih efektif.	1	2	3	4	5
21.	Ide/gagasan yang saya ciptakan menjadikan pekerjaan menjadi cepat selesai.	1	2	3	4	5
22.	Saya menerapkan ide/gagasan baru dengan mudah.	1	2	3	4	5
23.	Masalah di dalam organisasi/perusahaan dapat teratasi dengan ide/gagasan saya.	1	2	3	4	5
24.	Saya bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja dalam mengaplikasikan ide/gagasan baru.	1	2	3	4	5

## BAGIAN B

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan memberi SILANG (X) pada pilihan jawaban yang paling menggambarkan diri anda!

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
1.	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi/perusahaan ini.	1	2	3	4	5
2.	Saya senang mendiskusikan hal-hal terkait dengan organisasi/perusahaan saya dengan orang-orang di luar organisasi/perusahaan.	1	2	3	4	5
3.	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi/perusahaan ini adalah masalah saya sendiri.	1	2	3	4	5
4.	Saya berpikir bahwa saya dapat dengan mudah terikat pada organisasi/perusahaan lain seperti pada organisasi/perusahaan ini.	1	2	3	4	5
5.	Saya tidak merasa seperti 'bagian dari keluarga' di organisasi/perusahaan saya.	1	2	3	4	5
6.	Saya tidak merasa 'terikat secara emosional' dengan organisasi ini.	1	2	3	4	5
7.	Organisasi ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya.	1	2	3	4	5
8.	Rasa memiliki organisasi/perusahaan kurang kuat saya rasakan.	1	2	3	4	5
9.	Saya tidak takut dengan apa yang dapat terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa mempersiapkan langkah berikutnya.	1	2	3	4	5
10.	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi/perusahaan saya sekarang, bahkan jika saya menginginkannya.	1	2	3	4	5

11.	Banyak hal dalam hidup saya yang akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan saya sekarang.	1	2	3	4	5
12.	Saya tidak akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi/perusahaan sekarang.	1	2	3	4	5
13.	Bertahan pada organisasi/perusahaan merupakan keinginan saya saat ini.	1	2	3	4	5
14.	Kecil kemungkinan bagi saya untuk meninggalkan organisasi/perusahaan ini.	1	2	3	4	5
15.	Salah satu resiko meninggalkan perusahaan ini adalah kurang adanya alternatif untuk melanjutkan karir.	1	2	3	4	5
16.	Salah satu alasan utama mengapa saya terus bekerja untuk perusahaan ini yaitu apabila saya berhenti akan memerlukan pengorbanan pribadi yang cukup besar karena perusahaan lain mungkin tidak memberikan manfaat sebesar yang saya dapatkan di sini.	1	2	3	4	5
17.	Saya pikir orang-orang belakangan ini sering berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain.	1	2	3	4	5
18.	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasi/perusahaan.	1	2	3	4	5
19.	Berpindah-pindah dari satu organisasi/perusahaan ke organisasi/perusahaan lain sama sekali tidak etis bagi saya.	1	2	3	4	5
20.	Salah satu alasan utama mengapa saya terus bekerja untuk organisasi/perusahaan ini yaitu karena saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasa ada kewajiban moral untuk tetap tinggal.	1	2	3	4	5

21.	Jika mendapat tawaran untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan merasa benar meninggalkan organisasi/perusahaan saya.	1	2	3	4	5
22.	Saya diajari untuk mengedepankan nilai setia pada satu organisasi/perusahaan.	1	2	3	4	5
23.	Segala sesuatu menjadi lebih baik apabila seseorang bertahan dengan satu organisasi/perusahaan dalam sebagian besar karirnya.	1	2	3	4	5
24.	Saya merasa bahwa menjadi seorang karyawan di sebuah organisasi/perusahaan adalah pilihan yang tidak tepat.	1	2	3	4	5

**MOHON DICEK KEMBALI, JANGAN SAMPAI ADA YANG TERLEWATI.  
TERIMAKASIH ATAS KESEDIAANYA, SEMOGA ALLAH SWT MELANCARKAN  
SEGALA URUSAN ANDA ☺**

**LAMPIRAN 2**

**TABULASI TRY OUT**

**PERILAKU INOVATIF**



Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
S1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
S2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
S3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5
S5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
S6	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
S7	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5
S8	4	4	4	3	4	4	3	5	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4
S9	5	4	4	3	4	4	2	4	3	3	2	4	2	3	4	2	4	4	4
S10	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4
S11	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2
S12	4	3	5	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4
S13	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4
S14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S16	3	4	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3
S17	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
S18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4
S19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S22	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
S23	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
S24	3	5	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
S25	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
S26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S27	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2
S28	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
S29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S31	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
S32	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
S33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
S39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
S42	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
S43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5

S44	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4
S45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4
S46	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
S47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
S48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
S49	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S50	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
S52	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	5
S53	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
S54	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S55	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
S56	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S57	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
S58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
S59	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
S60	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
S61	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S62	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4
S63	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4
S64	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
S65	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
S66	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
S67	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3
S68	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
S69	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
S70	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
S71	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
S72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S73	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
S74	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
S75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
S76	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
S77	4	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	5	4	5	3	3	3	4
S78	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4
S79	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S80	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4
S81	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
S82	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
S83	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
S84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5

S88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S90	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	
S91	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
S92	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
S93	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	
S94	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	
S95	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	
S96	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	
S97	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	
S98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
S99	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	
S100	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	
S101	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	
S102	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	
S103	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	
S104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	
S105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	
S106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	
S107	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	
S108	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
S109	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
S110	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	
S111	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
S112	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
S113	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	
S114	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
S115	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	
S116	4	5	4	3	4	5	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	
S117	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	
S118	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	
S119	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	3	4	
S120	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
S121	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	
S122	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	
S123	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	
S124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
S125	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	
S126	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	
S127	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	
S128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
S129	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
S130	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
S131	4	3	4	2	3	3	4	2	4	2	3	2	3	2	4	1	3	5	2	

S132	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	3	4
S133	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
S134	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4
S135	4	4	4	5	5	5	2	5	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4
S136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
S137	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
S138	3	4	4	2	4	2	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	4	3
S139	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	2	1	2
S140	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	3	2
S141	5	3	5	5	5	5	4	5	2	3	3	3	2	4	4	2	5	3	3
S142	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2
S143	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	2	3	3
S144	4	4	4	5	5	4	3	4	4	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3
S145	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
S146	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S147	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	1	3	4
S148	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4
S149	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3
S150	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4
S151	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4
S152	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
S153	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
S154	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
S155	5	4	2	2	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
S156	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4
S157	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4
S158	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
S159	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
S160	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3
S161	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4
S162	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
S163	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S164	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S165	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
S166	4	5	4	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
S167	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3
S168	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
S169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S170	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S171	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4
S172	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
S173	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
S174	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S175	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5



S220	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Nama	20	21	22	23	24
S1	4	4	4	3	4
S2	4	4	4	4	4
S3	4	4	4	4	4
S4	5	5	5	5	5
S5	3	3	4	3	3
S6	4	4	3	4	4
S7	5	5	5	4	4
S8	4	4	2	3	4
S9	4	4	2	2	4
S10	4	4	4	4	4
S11	2	3	3	3	2
S12	4	4	3	3	5
S13	4	5	4	3	4
S14	4	4	4	4	4
S15	4	4	4	4	4
S16	3	3	2	2	3
S17	5	5	4	4	4
S18	4	4	5	5	4
S19	4	4	4	4	4
S20	5	5	5	5	5
S21	4	4	4	4	4
S22	4	4	4	4	4
S23	4	4	4	4	4
S24	3	3	3	3	3
S25	4	4	3	3	4
S26	4	4	4	4	4
S27	1	1	1	1	1
S28	4	4	5	5	5
S29	5	5	5	5	5
S30	4	4	4	4	4
S31	2	2	3	4	3
S32	5	5	5	5	5
S33	5	5	4	5	5
S34	5	5	4	5	5
S35	5	5	4	5	5
S36	5	5	4	5	5
S37	4	4	4	4	4
S38	5	4	4	4	4
S39	5	5	4	5	5

S40	5	5	4	5	5
S41	5	5	5	5	5
S42	5	5	4	4	4
S43	5	5	4	4	5
S44	4	4	4	3	2
S45	4	4	3	3	4
S46	4	4	4	3	3
S47	4	4	5	5	5
S48	5	5	5	5	5
S49	4	4	4	4	4
S50	4	4	4	3	4
S51	5	5	3	3	4
S52	5	5	4	3	3
S53	5	4	3	3	4
S54	4	4	4	4	4
S55	5	4	4	4	4
S56	4	4	4	4	4
S57	4	4	4	4	4
S58	4	4	4	4	4
S59	4	4	5	4	4
S60	5	5	5	5	5
S61	4	4	4	4	4
S62	4	5	4	3	4
S63	5	5	5	3	4
S64	5	5	4	3	4
S65	4	4	4	3	4
S66	5	4	4	4	5
S67	3	3	4	4	4
S68	4	4	4	4	5
S69	5	4	4	4	4
S70	4	4	4	3	4
S71	3	3	4	3	3
S72	4	4	4	4	4
S73	4	4	4	4	5
S74	4	4	4	4	4
S75	4	4	4	3	3
S76	5	4	4	5	4
S77	5	5	4	2	2
S78	4	4	4	4	4
S79	2	2	2	2	2

S80	4	4	3	3	4
S81	4	4	4	4	5
S82	4	4	4	3	3
S83	4	4	3	3	4
S84	5	5	4	5	5
S85	5	5	4	5	5
S86	5	5	4	5	5
S87	5	5	4	5	5
S88	5	5	4	5	5
S89	5	5	4	5	5
S90	5	5	5	5	5
S91	5	5	5	5	5
S92	4	5	4	4	4
S93	4	4	4	4	4
S94	4	5	4	5	5
S95	5	5	4	4	5
S96	4	4	4	4	4
S97	4	4	4	4	4
S98	5	5	5	5	5
S99	4	4	4	4	4
S100	5	5	4	4	5
S101	4	5	4	3	5
S102	4	4	5	5	4
S103	5	4	4	4	4
S104	5	5	4	5	5
S105	5	5	4	5	5
S106	5	5	4	5	5
S107	4	4	3	3	4
S108	4	4	4	3	4
S109	4	4	4	4	4
S110	3	3	3	3	4
S111	5	5	5	5	5
S112	4	4	4	4	4
S113	4	3	5	4	5
S114	3	2	3	3	2
S115	3	3	4	4	5
S116	4	4	2	3	3
S117	5	4	5	4	5
S118	5	4	4	2	3
S119	4	4	4	2	3
S120	4	3	3	3	3
S121	4	4	4	3	3
S122	4	4	4	3	3
S123	4	4	5	4	4

S124	5	5	5	4	5
S125	3	3	3	2	3
S126	3	3	3	2	3
S127	4	4	4	4	5
S128	4	4	3	3	4
S129	4	4	3	4	4
S130	3	3	3	3	3
S131	4	3	4	2	3
S132	4	4	4	3	4
S133	4	5	4	4	5
S134	4	4	3	3	3
S135	4	4	4	3	4
S136	4	4	4	4	4
S137	4	4	3	3	3
S138	4	4	2	2	3
S139	4	3	3	3	4
S140	4	4	4	2	4
S141	4	4	2	2	2
S142	2	2	3	2	2
S143	4	4	4	3	4
S144	2	2	4	2	4
S145	5	5	4	4	4
S146	4	4	4	4	4
S147	4	4	4	4	4
S148	4	4	4	3	4
S149	4	4	4	4	4
S150	4	4	2	2	4
S151	4	5	4	3	4
S152	4	5	5	4	5
S153	5	5	4	4	4
S154	4	4	4	3	4
S155	4	4	3	4	2
S156	4	4	3	4	2
S157	4	4	4	3	4
S158	4	4	3	3	4
S159	4	5	4	5	5
S160	4	4	4	3	3
S161	5	5	4	4	4
S162	4	4	4	4	4
S163	4	4	4	4	4
S164	4	4	4	4	4
S165	4	3	3	3	4
S166	4	5	4	4	5
S167	5	5	5	5	5

S168	4	4	4	5	5
S169	4	4	4	4	4
S170	5	5	5	5	5
S171	5	5	3	3	3
S172	4	4	4	4	3
S173	5	5	4	4	4
S174	5	5	5	5	5
S175	5	4	4	4	4
S176	4	4	3	4	4
S177	4	4	4	4	4
S178	4	4	3	3	4
S179	4	4	4	4	3
S180	4	4	4	3	4
S181	2	2	1	1	2
S182	5	5	4	4	4
S183	4	4	4	3	4
S184	3	3	2	2	4
S185	4	4	3	3	3
S186	4	4	2	2	4
S187	4	4	4	3	3
S188	5	5	4	3	4
S189	5	5	5	5	5
S190	5	5	4	4	5
S191	4	4	4	4	4
S192	4	4	4	4	4
S193	5	5	5	5	5
S194	5	5	5	5	5
S195	5	5	5	5	5
S196	5	5	4	4	5
S197	5	5	5	5	5
S198	5	5	4	4	5
S199	5	5	5	5	5
S200	5	5	5	5	5
S201	5	5	4	4	5
S202	5	4	4	4	4
S203	5	5	4	4	5
S204	5	5	5	4	5
S205	4	4	4	4	4
S206	4	4	4	4	4
S207	5	5	4	4	4
S208	5	5	4	4	4
S209	4	4	4	4	4
S210	4	4	4	4	4
S211	4	4	3	4	4

S212	5	5	4	4	4
S213	4	4	3	3	3
S214	4	4	5	3	4
S215	4	4	4	4	4
S216	4	4	4	3	3
S217	4	4	3	3	3
S218	4	5	4	5	5
S219	4	4	4	4	4
S220	4	4	4	5	5



**LAMPIRAN**  
**TABULASI TRY OUT**  
**KOMITMEN ORGANISASI**

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
S1	4	4	4	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
S2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2
S3	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2
S4	5	2	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
S5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	2	3	2
S6	5	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	1	3
S7	5	3	4	1	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	5	1	4
S8	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4
S9	3	4	2	4	4	5	5	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	2
S10	3	5	5	1	2	3	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	3	3	1
S11	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2
S12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	2
S13	5	4	5	1	1	2	5	1	1	4	5	1	5	5	5	5	5	2	2
S14	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2
S15	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
S16	3	1	2	5	3	5	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	1	5	3
S17	4	4	4	2	2	2	4	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2
S18	3	4	4	2	2	1	5	1	1	5	5	1	5	4	4	4	5	2	2
S19	4	3	5	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2
S20	5	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2
S21	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
S22	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
S23	5	2	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2
S24	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4
S25	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2
S26	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2
S27	1	1	1	5	5	5	1	5	5	1	3	3	3	2	2	1	2	4	5
S28	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
S29	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	2
S30	5	1	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	1	5	2
S31	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2
S32	1	5	4	3	3	3	4	1	1	2	2	4	3	5	5	3	3	3	3
S33	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2
S34	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2
S35	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2
S36	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2
S37	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2
S38	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
S39	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2
S40	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2
S41	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2
S42	5	3	3	2	2	2	4	2	2	5	5	2	4	4	4	4	4	2	2
S43	4	2	1	3	5	5	4	5	2	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
S44	1	1	1	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	4	4
S45	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2
S46	4	4	3	3	4	4	5	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
S47	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2
S48	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2
S49	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	2
S50	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
S51	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	2	4	4	4	4	2	3	2
S52	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	5	4	5	5	3	3	5	5	3
S53	5	1	4	3	5	5	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
S54	4	2	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2
S55	5	4	4	2	2	2	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2
S56	4	4	4	2	4	4	4	5	5	1	2	4	4	4	4	3	4	5	4
S57	5	2	2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	2	5	1	4	1
S58	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S59	4	4	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	1	1	2	4	4
S60	5	5	5	1	5	5	5	1	2	3	3	4	5	4	3	5	3	2	3
S61	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3
S62	5	4	5	1	1	2	5	1	1	4	5	1	5	5	4	5	5	1	1
S63	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	2	2
S64	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2
S65	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
S66	4	5	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4
S67	4	2	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
S68	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
S69	4	4	5	2	1	2	4	2	2	4	3	2	4	4	3	3	4	2	2
S70	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2
S71	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2
S72	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2
S73	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
S74	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	5	2	3
S75	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2
S76	3	4	5	1	2	2	4	1	1	4	5	1	5	5	5	4	4	1	2
S77	4	4	3	3	5	5	3	5	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3
S78	4	1	5	3	5	5	4	5	3	5	5	3	3	4	3	3	3	3	5
S79	5	2	4	5	5	2	4	4	5	4	5	3	4	4	1	5	3	2	2
S80	4	2	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4
S81	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
S82	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	2	4	4	4	2
S83	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3
S84	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2
S85	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2
S86	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2





Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
S173	5	5	5	4	4	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2
S174	5	5	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
S175	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2
S176	5	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	2	4	3
S177	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
S178	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3
S179	4	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
S180	5	5	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4
S181	4	4	2	5	2	1	4	4	4	3	3	2	4	4	2	4	2	4	3
S182	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
S183	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
S184	5	2	4	4	1	4	5	4	4	2	5	4	5	4	2	4	4	4	2
S185	4	3	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2
S186	5	4	2	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	2	3	2
S187	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
S188	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
S189	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	1
S190	5	5	1	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	1	2	4	4
S191	3	4	4	2	3	2	4	2	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4
S192	3	4	4	2	3	2	4	2	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4
S193	5	5	4	3	1	2	5	5	3	5	4	3	5	3	1	5	5	2	4
S194	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2
S195	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2
S196	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2
S197	5	5	5	4	4	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	1
S198	5	5	5	4	5	5	5	1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
S199	5	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	2
S200	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	1
S201	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	1
S202	5	5	5	4	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	1
S203	4	2	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1
S204	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2
S205	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2
S206	5	5	5	1	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	2
S207	5	2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2
S208	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
S209	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
S210	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
S211	5	3	3	4	5	5	5	5	2	4	3	4	4	2	2	2	3	2	3
S212	5	4	5	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2
S213	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
S214	4	4	4	5	5	5	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
S215	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2

S216	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S217	3	4	1	2	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	2	3	2	4	2
S218	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	1	
S219	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	2	5	2
S220	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	

Nama	20	21	22	23	24
S1	4	3	4	4	4
S2	4	4	4	4	2
S3	4	4	4	4	2
S4	5	5	5	5	5
S5	4	2	3	4	3
S6	4	3	4	4	3
S7	4	2	3	2	3
S8	3	4	4	3	4
S9	4	4	4	4	2
S10	5	3	3	3	2
S11	3	4	3	4	3
S12	5	4	4	4	4
S13	5	4	5	2	3
S14	4	4	4	4	2
S15	4	3	4	4	3
S16	4	4	3	3	5
S17	4	4	4	4	2
S18	4	5	5	5	1
S19	5	5	5	5	3
S20	4	4	4	4	2
S21	4	4	4	4	2
S22	4	4	4	4	2
S23	4	4	4	4	2
S24	2	3	2	3	3
S25	3	3	3	3	3
S26	4	4	4	4	2
S27	2	2	1	1	4
S28	5	5	5	5	4
S29	4	4	4	4	4
S30	4	4	4	4	5
S31	4	2	4	3	4
S32	3	4	5	5	2
S33	4	4	4	4	4
S34	4	4	4	4	4
S35	4	4	4	4	5

S36	4	4	4	4	4
S37	4	4	4	4	4
S38	4	4	4	4	4
S39	4	4	4	4	4
S40	4	4	4	4	4
S41	4	4	4	4	5
S42	4	4	4	3	4
S43	4	4	3	2	4
S44	2	1	4	2	1
S45	4	4	4	4	4
S46	3	2	3	3	4
S47	4	4	4	4	4
S48	4	4	4	4	4
S49	4	4	5	4	4
S50	3	3	3	3	3
S51	4	4	4	4	5
S52	4	4	4	4	2
S53	4	3	4	4	3
S54	4	3	4	3	4
S55	4	3	5	5	3
S56	3	3	4	4	3
S57	5	2	5	5	4
S58	3	3	3	3	3
S59	5	2	4	5	5
S60	3	4	4	4	1
S61	4	4	3	3	3
S62	5	5	5	5	1
S63	5	4	2	3	5
S64	4	4	4	4	2
S65	3	3	4	4	2
S66	5	5	4	4	5
S67	4	4	4	4	4
S68	4	4	5	4	2
S69	4	4	4	3	2
S70	4	4	4	3	3
S71	4	4	4	3	4

S72	4	4	4	4	4
S73	4	2	4	4	3
S74	3	3	3	3	3
S75	4	4	4	4	4
S76	5	4	5	5	4
S77	4	3	4	4	4
S78	4	3	3	4	2
S79	2	4	1	1	5
S80	4	3	4	4	2
S81	4	2	4	4	3
S82	4	4	4	4	4
S83	4	3	4	3	3
S84	4	4	4	4	4
S85	4	4	4	4	4
S86	4	4	4	4	4
S87	4	4	4	4	4
S88	4	4	4	4	4
S89	4	4	4	4	4
S90	4	4	4	4	2
S91	4	4	5	5	5
S92	4	4	4	4	4
S93	5	5	4	4	4
S94	4	4	4	4	5
S95	4	4	4	4	4
S96	4	4	4	4	4
S97	4	4	4	4	5
S98	4	4	4	4	4
S99	4	4	4	4	2
S100	5	5	5	5	5
S101	4	5	5	5	1
S102	4	4	4	4	4
S103	4	4	4	4	4
S104	4	4	4	4	4
S105	4	4	4	4	4
S106	4	4	4	4	4
S107	5	4	5	4	4
S108	2	1	2	1	5
S109	4	3	4	4	5
S110	4	3	4	3	3
S111	4	4	4	4	2
S112	3	3	3	3	3
S113	2	2	2	2	1
S114	2	2	2	2	1
S115	4	3	4	4	4

S116	4	3	3	3	3
S117	5	4	5	4	1
S118	4	4	4	4	4
S119	4	4	4	3	5
S120	4	3	3	3	4
S121	3	2	3	3	4
S122	4	2	4	4	3
S123	5	2	4	5	5
S124	4	4	4	4	2
S125	3	3	3	3	3
S126	3	3	3	3	3
S127	4	3	3	3	4
S128	3	3	4	4	4
S129	4	4	4	4	4
S130	3	2	2	2	4
S131	3	2	4	3	4
S132	5	3	3	3	4
S133	4	4	4	4	4
S134	4	3	4	3	3
S135	4	4	2	4	4
S136	4	3	4	3	5
S137	4	3	4	3	2
S138	4	3	3	3	4
S139	3	3	4	3	3
S140	4	2	4	4	4
S141	5	5	5	5	4
S142	3	3	3	3	3
S143	3	2	3	2	2
S144	5	4	4	3	4
S145	4	2	3	3	4
S146	4	4	4	4	2
S147	4	4	4	4	4
S148	4	3	4	4	4
S149	4	3	4	4	3
S150	4	3	4	5	3
S151	4	4	4	4	5
S152	5	5	5	4	3
S153	4	4	4	5	5
S154	5	4	4	4	4
S155	4	4	3	4	4
S156	4	4	3	4	4
S157	4	4	4	4	2
S158	2	3	3	3	4
S159	3	3	4	4	4



S160	4	3	4	3	3
S161	4	3	3	4	4
S162	4	4	4	4	2
S163	4	3	4	4	4
S164	5	4	4	4	2
S165	3	3	5	3	3
S166	5	4	4	4	2
S167	4	3	4	4	4
S168	5	5	5	4	4
S169	4	4	4	4	5
S170	5	5	5	5	5
S171	3	2	3	3	3
S172	3	3	3	3	3
S173	4	4	4	4	2
S174	4	4	4	4	2
S175	4	4	4	4	2
S176	3	2	4	4	4
S177	4	4	4	4	2
S178	4	3	4	3	3
S179	3	3	3	2	3
S180	3	2	2	3	2
S181	4	2	4	4	5
S182	4	4	4	4	4
S183	4	4	4	4	4
S184	5	5	5	4	4
S185	4	3	4	4	4
S186	4	4	4	4	5
S187	4	3	4	3	3
S188	4	2	4	4	2
S189	5	5	5	5	1
S190	5	2	4	5	5
S191	4	2	3	4	4
S192	4	2	3	4	4
S193	4	4	4	4	4
S194	4	4	4	4	2
S195	4	4	4	4	2
S196	4	4	4	4	2
S197	5	5	5	5	1
S198	3	4	4	3	4
S199	4	4	4	4	2
S200	5	5	5	5	1
S201	5	5	5	5	1
S202	5	5	5	5	1
S203	5	4	4	4	5

S204	4	4	4	4	2
S205	4	4	4	4	2
S206	4	4	4	4	2
S207	4	4	4	4	2
S208	4	4	4	4	2
S209	4	4	4	4	2
S210	4	4	4	4	2
S211	3	3	3	3	4
S212	4	2	4	4	4
S213	4	3	4	4	4
S214	5	4	5	3	5
S215	4	4	4	4	2
S216	3	3	3	3	3
S217	4	4	3	4	1
S218	4	4	5	5	4
S219	4	4	4	4	4
S220	4	4	4	4	4

**LAMPIRAN 3**  
**VALIDITAS DAN RELIABILITAS**  
**PERILAKU INOVATIF**

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	220	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	220	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,959	24

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pi1	94,01	150,858	,678	,957
pi2	93,87	152,897	,633	,958
pi3	94,04	151,656	,636	,958
pi4	94,05	150,371	,654	,957
pi5	93,88	152,802	,594	,958
pi6	93,84	153,203	,606	,958
pi7	94,14	151,223	,643	,958
pi8	94,02	150,776	,694	,957
pi9	94,06	149,225	,691	,957
pi10	94,25	147,403	,774	,956
pi11	94,40	146,177	,726	,957
pi12	94,27	146,026	,765	,956
pi13	94,42	152,291	,587	,958
pi14	94,21	149,518	,751	,957
pi15	94,01	150,767	,691	,957

pi16	94,33	151,264	,633	,958
pi17	94,29	151,267	,598	,958
pi18	94,35	148,145	,682	,957
pi19	94,16	148,631	,787	,956
pi20	94,03	149,309	,753	,956
pi21	94,05	148,801	,758	,956
pi22	94,37	150,197	,651	,957
pi23	94,50	145,402	,762	,956
pi24	94,20	147,208	,757	,956

**LAMPIRAN**  
**VALIDITAS DAN RELIABILITAS**  
**KOMITMEN ORGANISASI**

**Try Out**

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	220	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	220	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,832	24

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ko1	83,07	99,580	,632	,817
ko2	84,06	113,411	-,140	,851
ko3	83,51	100,635	,432	,824
ko4	83,87	98,462	,509	,820
ko5	83,40	97,254	,553	,818
ko6	83,35	96,337	,617	,815
ko7	83,18	101,711	,561	,820
ko8	83,65	100,165	,364	,828
ko9	83,75	96,757	,564	,817
ko10	83,59	100,819	,560	,820
ko11	83,52	101,949	,504	,822
ko12	83,73	98,948	,583	,818
ko13	83,29	103,630	,549	,822
ko14	83,43	101,899	,599	,820

ko15	83,76	102,382	,410	,825
ko16	83,45	102,742	,466	,823
ko17	84,08	114,108	-,179	,848
ko18	83,88	101,493	,404	,825
ko19	84,74	119,866	-,462	,857
ko20	83,32	103,489	,543	,822
ko21	83,70	101,524	,525	,821
ko22	83,40	104,068	,457	,824
ko23	83,50	103,237	,487	,823
ko24	83,95	106,513	,148	,837

### Setelah Try Out

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	220	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	220	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,894	20

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ko1	70,82	107,124	,638	,886
ko3	71,27	107,613	,466	,891
ko4	71,62	105,067	,555	,888

ko5	71,15	104,694	,559	,888
ko6	71,10	103,698	,624	,886
ko7	70,94	109,229	,573	,888
ko8	71,40	107,922	,362	,896
ko9	71,50	103,676	,592	,887
ko10	71,34	108,509	,560	,888
ko11	71,27	109,825	,496	,890
ko12	71,48	106,835	,570	,887
ko13	71,04	111,565	,538	,889
ko14	71,18	109,611	,600	,888
ko15	71,52	109,411	,447	,891
ko16	71,21	110,394	,473	,890
ko18	71,64	108,296	,448	,891
ko20	71,08	111,423	,531	,889
ko21	71,46	108,761	,553	,888
ko22	71,15	111,757	,465	,891
ko23	71,25	110,812	,500	,890



**LAMPIRAN 4**  
**SKALA PENELITIAN**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
Kampus Terpadu, Jl. Kaliurang Km 14,5 Sleman**

Yogyakarta, Maret 2018

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka penelitian, dengan ini kami Thobagus M. Nu'man, Lalu Abdillah Rizky, dan Tri Wardati Lailati memohon bantuan Bapak/Ibu/ Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Kami mengharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengisi kuesioner ini dengan baik dan lengkap.

Kuesioner ini ditujukan untuk karyawan yang bekerja di Organisasi atau Perusahaan X. Data yang diperoleh dari kuisisioner ini akan kami gunakan untuk keperluan tugas akhir (skripsi). Tidak ada penilaian benar dan salah terhadap jawaban yang diberikan. Semua informasi yang terkumpul melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian ini saja dan kami akan menjaga kerahasiannya sesuai dengan etika akademik dan kode etik penelitian.

Atas bantuan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Saudara/i, kami mengucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Hormat Kami,

Peneliti

Thobagus M. Nu'man

Lalu Abdillah Rizky

**IDENTITAS RESPONDEN****Identitas Responden (mohon diisi)**

Nama/Inisial :  
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
Pendidikan Terakhir :  
Usia :  
Jabatan :  
Lama Bekerja :

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sejujurnya.

....., ..... 2018

Responden

---

NB: Jika ada informasi yang ditanyakan, silahkan menghubungi via WA 081907302342 atau via email [abdillahrizkii@gmail.com](mailto:abdillahrizkii@gmail.com)

### Petunjuk Pengisian

Berikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Adapun makna kodenya adalah:

- 1 : Sangat Tidak Sesuai**
- 2 : Tidak Sesuai**
- 3 : Ragu-Ragu**
- 4 : Sesuai**
- 5 : Sangat Sesuai**

### Contoh:

Saya adalah orang yang tidak mudah putus asa.

Jika hal tersebut **SANGAT SESUAI** dengan apa yang anda alami atau rasakan, maka **SILANG (X)** kolom bagian **5** seperti contoh dibawah ini:

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
1.	Saya adalah orang yang tidak mudah putus asa	1	2	3	4	<del>5</del>

**BAGIAN A**

**Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan memberi SILANG (X) pada pilihan jawaban yang paling menggambarkan diri anda!**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Saya berusaha mencari metode kerja yang baru.	1	2	3	4	5
2.	Saya mendapat ide/gagasan baru dari pengalaman saya.	1	2	3	4	5
3.	Saya senang mencoba hal-hal baru terkait pekerjaan.	1	2	3	4	5
4.	Saya mengetahui kelemahan dari prosedur kerja saya.	1	2	3	4	5
5.	Saya berusaha mencari solusi untuk mengatasi kelemahan tersebut.	1	2	3	4	5
6.	Permasalahan yang muncul di tempat kerja adalah tantangan yang harus diselesaikan.	1	2	3	4	5
7.	Saya tetap tenang ketika menghadapi masalah di tempat kerja.	1	2	3	4	5
8.	Saya mencoba mencari penyebab masalah yang muncul di tempat kerja.	1	2	3	4	5
9.	Saya mengkomunikasikan ide/gagasan baru kepada atasan saya.	1	2	3	4	5
10.	Saya mampu mengkomunikasikan setiap ide/gagasan secara efektif.	1	2	3	4	5
11.	Saya mampu memberikan pengaruh dalam menggerakkan dukungan dan sumber daya yang ada agar ide/gagasan saya dapat terealisasi.	1	2	3	4	5
12.	Saya berusaha mendapatkan persetujuan untuk ide-ide/gagasan yang saya sampaikan.	1	2	3	4	5

13.	Atasan saya mendukung penuh ide/gagasan yang saya usulkan.	1	2	3	4	5
14.	Saya mendapat dukungan dari rekan kerja mengenai ide/gagasan yang saya usulkan.	1	2	3	4	5
15.	Saran dari rekan kerja terhadap ide/gagasan akan saya terima agar bisa direalisasikan.	1	2	3	4	5
16.	Atasan saya menerima dengan terbuka ide/gagasan yang saya usulkan	1	2	3	4	5
17.	Saya melakukan cara baru dalam proses pengelolaan pekerjaan	1	2	3	4	5
18.	Saya mewujudkan ide-ide/gagasan baru saya menjadi aplikasi atau program yang dapat dijalankan.	1	2	3	4	5
19.	Saya mengaplikasikan ide/gagasan dalam pekerjaan.	1	2	3	4	5
20.	Ide/gagasan yang saya ciptakan menjadikan pekerjaan menjadi lebih efektif.	1	2	3	4	5
21.	Ide/gagasan yang saya ciptakan menjadikan pekerjaan menjadi cepat selesai.	1	2	3	4	5
22.	Saya menerapkan ide/gagasan baru dengan mudah.	1	2	3	4	5
23.	Masalah di dalam organisasi/perusahaan dapat teratasi dengan ide/gagasan saya.	1	2	3	4	5
24.	Saya bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja dalam mengaplikasikan ide/gagasan baru.	1	2	3	4	5

**BAGIAN B**

**Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan memberi SILANG (X) pada pilihan jawaban yang paling menggambarkan diri anda!**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
1.	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi/perusahaan ini.	1	2	3	4	5
3.	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi/perusahaan ini adalah masalah saya sendiri.	1	2	3	4	5
4.	Saya berpikir bahwa saya dapat dengan mudah terikat pada organisasi/perusahaan lain seperti pada organisasi/perusahaan ini.	1	2	3	4	5
5.	Saya tidak merasa seperti 'bagian dari keluarga' di organisasi/perusahaan saya.	1	2	3	4	5
6.	Saya tidak merasa 'terikat secara emosional' dengan organisasi ini.	1	2	3	4	5
7.	Organisasi ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya.	1	2	3	4	5
8	Rasa memiliki organisasi/perusahaan kurang kuat saya rasakan.	1	2	3	4	5
9.	Saya tidak takut dengan apa yang dapat terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa mempersiapkan langkah berikutnya.	1	2	3	4	5
10.	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi/perusahaan saya sekarang, bahkan jika saya menginginkannya.	1	2	3	4	5
11.	Banyak hal dalam hidup saya yang akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan saya sekarang.	1	2	3	4	5

12.	Saya tidak akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi/perusahaan sekarang.	1	2	3	4	5
13.	Bertahan pada organisasi/perusahaan merupakan keinginan saya saat ini.	1	2	3	4	5
14.	Kecil kemungkinan bagi saya untuk meninggalkan organisasi/perusahaan ini.	1	2	3	4	5
15.	Salah satu resiko meninggalkan perusahaan ini adalah kurang adanya alternatif untuk melanjutkan karir.	1	2	3	4	5
16.	Salah satu alasan utama mengapa saya terus bekerja untuk perusahaan ini yaitu apabila saya berhenti akan memerlukan pengorbanan pribadi yang cukup besar karena perusahaan lain mungkin tidak memberikan manfaat sebesar yang saya dapatkan di sini.	1	2	3	4	5
18.	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasi/perusahaan.	1	2	3	4	5
20.	Salah satu alasan utama mengapa saya terus bekerja untuk organisasi/perusahaan ini yaitu karena saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasa ada kewajiban moral untuk tetap tinggal.	1	2	3	4	5
21.	Jika mendapat tawaran untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan merasa benar meninggalkan organisasi/perusahaan saya.	1	2	3	4	5
22.	Saya diajari untuk mengedepankan nilai setia pada satu organisasi/perusahaan.	1	2	3	4	5
23.	Segala sesuatu menjadi lebih baik apabila seseorang bertahan dengan satu organisasi/perusahaan dalam sebagian besar karirnya.	1	2	3	4	5



**MOHON DICEK KEMBALI, JANGAN SAMPAI ADA YANG TERLEWATI.  
TERIMAKASIH ATAS KESEDIAANYA, SEMOGA ALLAH SWT MELANCARKAN  
SEGALA URUSAN ANDA ☺**

**LAMPIRAN 5**

**TABULASI DATA PENELITIAN**

**PERILAKU INOVATIF**

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
S1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
S2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
S3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5
S5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
S6	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
S7	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5
S8	4	4	4	3	4	4	3	5	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4
S9	5	4	4	3	4	4	2	4	3	3	2	4	2	3	4	2	4	4	4
S10	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4
S11	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2
S12	4	3	5	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4
S13	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4
S14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S16	3	4	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3
S17	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
S18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4
S19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S22	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
S23	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
S24	3	5	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
S25	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
S26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S27	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2
S28	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
S29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S32	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
S33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
S39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
S42	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
S43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
S44	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
S45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4
S46	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
S47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
S48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
S49	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S50	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
S52	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	5
S53	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
S54	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S55	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
S56	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S57	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
S58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
S59	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
S60	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
S61	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S62	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4
S63	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4
S64	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
S65	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
S66	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
S67	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3
S68	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
S69	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
S70	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
S71	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
S72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S73	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
S75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
S76	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
S77	4	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	5	4	5	3	3	3	4
S80	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4
S81	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
S82	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
S83	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
S84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S90	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
S91	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
S92	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
S93	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
S94	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
S95	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
S96	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4
S97	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
S98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S99	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3
S100	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4
S102	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
S103	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
S104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
S107	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
S108	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
S109	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S110	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3
S111	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
S112	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
S113	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
S114	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
S115	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4
S116	4	5	4	3	4	5	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4
S117	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4
S118	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
S119	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	3	4
S120	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
S121	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
S122	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4
S123	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
S124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
S125	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
S126	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
S127	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4
S128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
S129	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
S131	4	3	4	2	3	3	4	2	4	2	3	2	3	2	4	1	3	5	2
S132	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	3	4
S133	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
S134	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4
S135	4	4	4	5	5	5	2	5	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
S136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
S137	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
S138	3	4	4	2	4	2	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	4	3
S139	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	2	1	2
S140	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	3	2
S141	5	3	5	5	5	5	4	5	2	3	3	3	2	4	4	2	5	3	3
S142	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2
S143	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	2	3	3
S144	4	4	4	5	5	4	3	4	4	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3
S145	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
S146	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S147	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	1	3	4
S148	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4
S149	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3
S150	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4
S151	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4
S152	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
S153	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
S154	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
S155	5	4	2	2	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
S156	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4
S157	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4
S158	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
S159	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
S160	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3
S161	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4
S162	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
S163	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S164	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S165	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
S166	4	5	4	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
S168	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
S169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S170	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S171	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4
S172	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
S173	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
S174	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S175	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
S176	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4
S177	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
S178	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
S179	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
S180	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S181	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	2	2
S182	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5
S183	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
S184	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4
S185	4	5	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4
S186	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4
S187	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
S188	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	1	4
S189	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
S191	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S192	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S193	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3
S194	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
S195	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
S196	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
S197	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S198	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
S199	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
S200	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
S201	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
S202	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
S203	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4
S204	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
S205	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S206	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S207	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4
S208	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
S209	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
S210	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S211	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S212	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
S213	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
S214	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
S215	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4
S216	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
S217	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	2	3	2	5	4	3	4	3	4
S218	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
S219	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
S220	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4

Nama	20	21	22	23	24
S1	4	4	4	3	4
S2	4	4	4	4	4
S3	4	4	4	4	4
S4	5	5	5	5	5
S5	3	3	4	3	3
S6	4	4	3	4	4
S7	5	5	5	4	4
S8	4	4	2	3	4
S9	4	4	2	2	4
S10	4	4	4	4	4
S11	2	3	3	3	2
S12	4	4	3	3	5
S13	4	5	4	3	4
S14	4	4	4	4	4
S15	4	4	4	4	4
S16	3	3	2	2	3
S17	5	5	4	4	4
S18	4	4	5	5	4
S19	4	4	4	4	4
S20	5	5	5	5	5
S21	4	4	4	4	4
S22	4	4	4	4	4
S23	4	4	4	4	4
S24	3	3	3	3	3
S25	4	4	3	3	4
S26	4	4	4	4	4
S27	1	1	1	1	1
S28	4	4	5	5	5
S29	5	5	5	5	5
S30	4	4	4	4	4
S32	5	5	5	5	5
S33	5	5	4	5	5
S34	5	5	4	5	5
S35	5	5	4	5	5
S36	5	5	4	5	5
S37	4	4	4	4	4
S38	5	4	4	4	4
S39	5	5	4	5	5
S40	5	5	4	5	5
S41	5	5	5	5	5
S42	5	5	4	4	4
S43	5	5	4	4	5
S44	4	4	4	3	2

S45	4	4	3	3	4
S46	4	4	4	3	3
S47	4	4	5	5	5
S48	5	5	5	5	5
S49	4	4	4	4	4
S50	4	4	4	3	4
S51	5	5	3	3	4
S52	5	5	4	3	3
S53	5	4	3	3	4
S54	4	4	4	4	4
S55	5	4	4	4	4
S56	4	4	4	4	4
S57	4	4	4	4	4
S58	4	4	4	4	4
S59	4	4	5	4	4
S60	5	5	5	5	5
S61	4	4	4	4	4
S62	4	5	4	3	4
S63	5	5	5	3	4
S64	5	5	4	3	4
S65	4	4	4	3	4
S66	5	4	4	4	5
S67	3	3	4	4	4
S68	4	4	4	4	5
S69	5	4	4	4	4
S70	4	4	4	3	4
S71	3	3	4	3	3
S72	4	4	4	4	4
S73	4	4	4	4	5
S75	4	4	4	3	3
S76	5	4	4	5	4
S77	5	5	4	2	2
S80	4	4	3	3	4
S81	4	4	4	4	5
S82	4	4	4	3	3
S83	4	4	3	3	4
S84	5	5	4	5	5
S85	5	5	4	5	5
S86	5	5	4	5	5
S87	5	5	4	5	5
S88	5	5	4	5	5
S89	5	5	4	5	5
S90	5	5	5	5	5
S91	5	5	5	5	5



S92	4	5	4	4	4
S93	4	4	4	4	4
S94	4	5	4	5	5
S95	5	5	4	4	5
S96	4	4	4	4	4
S97	4	4	4	4	4
S98	5	5	5	5	5
S99	4	4	4	4	4
S100	5	5	4	4	5
S102	4	4	5	5	4
S103	5	4	4	4	4
S104	5	5	4	5	5
S105	5	5	4	5	5
S106	5	5	4	5	5
S107	4	4	3	3	4
S108	4	4	4	3	4
S109	4	4	4	4	4
S110	3	3	3	3	4
S111	5	5	5	5	5
S112	4	4	4	4	4
S113	4	3	5	4	5
S114	3	2	3	3	2
S115	3	3	4	4	5
S116	4	4	2	3	3
S117	5	4	5	4	5
S118	5	4	4	2	3
S119	4	4	4	2	3
S120	4	3	3	3	3
S121	4	4	4	3	3
S122	4	4	4	3	3
S123	4	4	5	4	4
S124	5	5	5	4	5
S125	3	3	3	2	3
S126	3	3	3	2	3
S127	4	4	4	4	5
S128	4	4	3	3	4
S129	4	4	3	4	4
S131	4	3	4	2	3
S132	4	4	4	3	4
S133	4	5	4	4	5
S134	4	4	3	3	3
S135	4	4	4	3	4
S136	4	4	4	4	4
S137	4	4	3	3	3

S138	4	4	2	2	3
S139	4	3	3	3	4
S140	4	4	4	2	4
S141	4	4	2	2	2
S142	2	2	3	2	2
S143	4	4	4	3	4
S144	2	2	4	2	4
S145	5	5	4	4	4
S146	4	4	4	4	4
S147	4	4	4	4	4
S148	4	4	4	3	4
S149	4	4	4	4	4
S150	4	4	2	2	4
S151	4	5	4	3	4
S152	4	5	5	4	5
S153	5	5	4	4	4
S154	4	4	4	3	4
S155	4	4	3	4	2
S156	4	4	3	4	2
S157	4	4	4	3	4
S158	4	4	3	3	4
S159	4	5	4	5	5
S160	4	4	4	3	3
S161	5	5	4	4	4
S162	4	4	4	4	4
S163	4	4	4	4	4
S164	4	4	4	4	4
S165	4	3	3	3	4
S166	4	5	4	4	5
S168	4	4	4	5	5
S169	4	4	4	4	4
S170	5	5	5	5	5
S171	5	5	3	3	3
S172	4	4	4	4	3
S173	5	5	4	4	4
S174	5	5	5	5	5
S175	5	4	4	4	4
S176	4	4	3	4	4
S177	4	4	4	4	4
S178	4	4	3	3	4
S179	4	4	4	4	3
S180	4	4	4	3	4
S181	2	2	1	1	2
S182	5	5	4	4	4

S183	4	4	4	3	4
S184	3	3	2	2	4
S185	4	4	3	3	3
S186	4	4	2	2	4
S187	4	4	4	3	3
S188	5	5	4	3	4
S189	5	5	5	5	5
S191	4	4	4	4	4
S192	4	4	4	4	4
S193	5	5	5	5	5
S194	5	5	5	5	5
S195	5	5	5	5	5
S196	5	5	4	4	5
S197	5	5	5	5	5
S198	5	5	4	4	5
S199	5	5	5	5	5
S200	5	5	5	5	5
S201	5	5	4	4	5
S202	5	4	4	4	4
S203	5	5	4	4	5
S204	5	5	5	4	5
S205	4	4	4	4	4
S206	4	4	4	4	4
S207	5	5	4	4	4
S208	5	5	4	4	4
S209	4	4	4	4	4
S210	4	4	4	4	4
S211	4	4	3	4	4
S212	5	5	4	4	4
S213	4	4	3	3	3
S214	4	4	5	3	4
S215	4	4	4	4	4
S216	4	4	4	3	3
S217	4	4	3	3	3
S218	4	5	4	5	5
S219	4	4	4	4	4
S220	4	4	4	5	5

**LAMPIRAN**  
**TABULASI DATA PENELITIAN**  
**KOMITMEN ORGANISASI**

Nama	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	18
S1	4	4	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
S2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2
S3	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2
S4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3
S6	5	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	1
S7	5	4	1	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	1
S8	2	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	3
S9	3	2	4	4	5	5	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4
S10	3	5	1	2	3	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	3
S11	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
S12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3
S13	5	5	1	1	2	5	1	1	4	5	1	5	5	5	5	2
S14	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2
S15	4	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4
S16	3	2	5	3	5	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	5
S17	4	4	2	2	2	4	2	2	3	3	2	4	4	4	4	2
S18	3	4	2	2	1	5	1	1	5	5	1	5	4	4	4	2
S19	4	5	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2
S20	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2
S21	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2
S22	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
S23	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S24	3	3	3	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	3
S25	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2
S26	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2
S27	1	1	5	5	5	1	5	5	1	3	3	3	2	2	1	4
S28	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
S29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
S30	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
S32	1	4	3	3	3	4	1	1	2	2	4	3	5	5	3	3
S33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
S34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
S35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
S36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
S37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S38	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3
S39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
S40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
S41	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2
S42	5	3	2	2	2	4	2	2	5	5	2	4	4	4	4	2
S43	4	1	3	5	5	4	5	2	3	2	3	4	4	2	3	4
S44	1	1	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	4

Nama	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	18
S45	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
S46	4	3	3	4	4	5	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4
S47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
S49	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3
S50	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
S51	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	2	4	4	4	4	3
S52	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	4	5	5	3	3	5
S53	5	4	3	5	5	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3
S54	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
S55	5	4	2	2	2	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
S56	4	4	2	4	4	4	5	5	1	2	4	4	4	4	3	5
S57	5	2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	2	5	4
S58	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S59	4	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	1	1	4
S60	5	5	1	5	5	5	1	2	3	3	4	5	4	3	5	2
S61	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	3	3
S62	5	5	1	1	2	5	1	1	4	5	1	5	5	4	5	1
S63	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	2
S64	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2
S65	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S66	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2
S67	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
S68	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3
S69	4	5	2	1	2	4	2	2	4	3	2	4	4	3	3	2
S70	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3
S71	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
S72	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
S73	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3
S75	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S76	3	5	1	2	2	4	1	1	4	5	1	5	5	5	4	1
S77	4	3	3	5	5	3	5	2	3	3	3	4	4	4	4	3
S80	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3
S81	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3
S82	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	2	4	4
S83	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3
S84	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
S85	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
S86	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
S87	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
S88	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
S89	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
S90	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4

Nama	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	18
S91	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
S92	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S93	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
S94	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S95	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
S96	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
S97	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5
S98	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
S99	4	4	2	1	2	4	2	2	4	5	2	4	4	4	4	2
S100	5	1	5	5	5	5	5	3	2	4	1	5	5	5	5	2
S102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
S103	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
S104	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
S105	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
S106	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
S107	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5
S108	4	4	2	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1	1	1	5
S109	3	4	3	5	5	3	3	5	4	4	5	3	4	3	3	3
S110	3	4	3	5	4	4	4	2	3	3	4	4	3	2	2	4
S111	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2
S112	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S113	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3
S114	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3
S115	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3
S116	5	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S117	4	4	1	2	1	4	1	2	4	5	2	5	4	5	4	2
S118	5	4	4	4	4	2	2	1	4	4	5	4	4	4	4	4
S119	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
S120	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
S121	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	2	4	2
S122	3	3	3	5	5	5	1	3	3	2	3	4	4	4	4	3
S123	4	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	1	1	4
S124	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
S125	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S126	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S127	3	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3
S128	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
S129	4	4	3	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
S131	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4
S132	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4
S133	5	2	4	4	5	2	5	5	2	3	4	4	4	4	4	2
S134	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	2	5	1
S135	3	1	4	5	5	3	5	5	3	3	5	4	4	2	3	4

Nama	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	18
S136	4	4	2	5	5	4	5	2	3	4	3	4	4	3	4	3
S137	4	3	3	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3
S138	2	4	2	2	5	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3
S139	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3
S140	4	2	4	5	5	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4
S141	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3
S142	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
S143	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4
S144	3	3	2	3	4	5	5	2	4	4	4	3	3	2	5	5
S145	5	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
S146	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2
S147	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4
S148	4	2	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2
S149	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
S150	5	3	3	3	2	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
S151	4	4	4	5	5	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	4
S152	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
S153	4	5	2	1	2	5	2	2	4	4	1	4	5	2	4	2
S154	5	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	2
S155	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2
S156	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2
S157	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2
S158	3	2	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3
S159	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2
S160	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
S161	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
S162	5	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2
S163	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3
S164	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
S165	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3
S166	4	4	1	1	1	4	1	2	5	5	1	4	5	4	4	2
S168	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
S169	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
S170	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S171	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
S172	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S173	5	5	4	4	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4
S174	5	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S175	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4
S176	5	2	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4
S177	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
S178	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2
S179	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3





Nama	20	21	22	23
S1	4	3	4	4
S2	4	4	4	4
S3	4	4	4	4
S4	5	5	5	5
S5	4	2	3	4
S6	4	3	4	4
S7	4	2	3	2
S8	3	4	4	3
S9	4	4	4	4
S10	5	3	3	3
S11	3	4	3	4
S12	5	4	4	4
S13	5	4	5	2
S14	4	4	4	4
S15	4	3	4	4
S16	4	4	3	3
S17	4	4	4	4
S18	4	5	5	5
S19	5	5	5	5
S20	4	4	4	4
S21	4	4	4	4
S22	4	4	4	4
S23	4	4	4	4
S24	2	3	2	3
S25	3	3	3	3
S26	4	4	4	4
S27	2	2	1	1
S28	5	5	5	5
S29	4	4	4	4
S30	4	4	4	4
S32	3	4	5	5
S33	4	4	4	4
S34	4	4	4	4
S35	4	4	4	4
S36	4	4	4	4
S37	4	4	4	4
S38	4	4	4	4
S39	4	4	4	4
S40	4	4	4	4
S41	4	4	4	4
S42	4	4	4	3
S43	4	4	3	2
S44	2	1	4	2

S45	4	4	4	4
S46	3	2	3	3
S47	4	4	4	4
S48	4	4	4	4
S49	4	4	5	4
S50	3	3	3	3
S51	4	4	4	4
S52	4	4	4	4
S53	4	3	4	4
S54	4	3	4	3
S55	4	3	5	5
S56	3	3	4	4
S57	5	2	5	5
S58	3	3	3	3
S59	5	2	4	5
S60	3	4	4	4
S61	4	4	3	3
S62	5	5	5	5
S63	5	4	2	3
S64	4	4	4	4
S65	3	3	4	4
S66	5	5	4	4
S67	4	4	4	4
S68	4	4	5	4
S69	4	4	4	3
S70	4	4	4	3
S71	4	4	4	3
S72	4	4	4	4
S73	4	2	4	4
S75	4	4	4	4
S76	5	4	5	5
S77	4	3	4	4
S80	4	3	4	4
S81	4	2	4	4
S82	4	4	4	4
S83	4	3	4	3
S84	4	4	4	4
S85	4	4	4	4
S86	4	4	4	4
S87	4	4	4	4
S88	4	4	4	4
S89	4	4	4	4
S90	4	4	4	4
S91	4	4	5	5

S92	4	4	4	4
S93	5	5	4	4
S94	4	4	4	4
S95	4	4	4	4
S96	4	4	4	4
S97	4	4	4	4
S98	4	4	4	4
S99	4	4	4	4
S100	5	5	5	5
S102	4	4	4	4
S103	4	4	4	4
S104	4	4	4	4
S105	4	4	4	4
S106	4	4	4	4
S107	5	4	5	4
S108	2	1	2	1
S109	4	3	4	4
S110	4	3	4	3
S111	4	4	4	4
S112	3	3	3	3
S113	2	2	2	2
S114	2	2	2	2
S115	4	3	4	4
S116	4	3	3	3
S117	5	4	5	4
S118	4	4	4	4
S119	4	4	4	3
S120	4	3	3	3
S121	3	2	3	3
S122	4	2	4	4
S123	5	2	4	5
S124	4	4	4	4
S125	3	3	3	3
S126	3	3	3	3
S127	4	3	3	3
S128	3	3	4	4
S129	4	4	4	4
S131	3	2	4	3
S132	5	3	3	3
S133	4	4	4	4
S134	4	3	4	3
S135	4	4	2	4
S136	4	3	4	3
S137	4	3	4	3

S138	4	3	3	3
S139	3	3	4	3
S140	4	2	4	4
S141	5	5	5	5
S142	3	3	3	3
S143	3	2	3	2
S144	5	4	4	3
S145	4	2	3	3
S146	4	4	4	4
S147	4	4	4	4
S148	4	3	4	4
S149	4	3	4	4
S150	4	3	4	5
S151	4	4	4	4
S152	5	5	5	4
S153	4	4	4	5
S154	5	4	4	4
S155	4	4	3	4
S156	4	4	3	4
S157	4	4	4	4
S158	2	3	3	3
S159	3	3	4	4
S160	4	3	4	3
S161	4	3	3	4
S162	4	4	4	4
S163	4	3	4	4
S164	5	4	4	4
S165	3	3	5	3
S166	5	4	4	4
S168	5	5	5	4
S169	4	4	4	4
S170	5	5	5	5
S171	3	2	3	3
S172	3	3	3	3
S173	4	4	4	4
S174	4	4	4	4
S175	4	4	4	4
S176	3	2	4	4
S177	4	4	4	4
S178	4	3	4	3
S179	3	3	3	2
S180	3	2	2	3
S181	4	2	4	4
S182	4	4	4	4

S183	4	4	4	4
S184	5	5	5	4
S185	4	3	4	4
S186	4	4	4	4
S187	4	3	4	3
S188	4	2	4	4
S189	5	5	5	5
S191	4	2	3	4
S192	4	2	3	4
S193	4	4	4	4
S194	4	4	4	4
S195	4	4	4	4
S196	4	4	4	4
S197	5	5	5	5
S198	3	4	4	3
S199	4	4	4	4
S200	5	5	5	5
S201	5	5	5	5
S202	5	5	5	5

S203	5	4	4	4
S204	4	4	4	4
S205	4	4	4	4
S206	4	4	4	4
S207	4	4	4	4
S208	4	4	4	4
S209	4	4	4	4
S210	4	4	4	4
S211	3	3	3	3
S212	4	2	4	4
S213	4	3	4	4
S214	5	4	5	3
S215	4	4	4	4
S216	3	3	3	3
S217	4	4	3	4
S218	4	4	5	5
S219	4	4	4	4
S220	4	4	4	4

## **LAMPIRAN 6**

### **UJI ASUMSI**

### E. Uji Normalitas

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Perilaku_Inovatif	212	96.4%	8	3.6%	220	100.0%
Komitmen_Organisasi	212	96.4%	8	3.6%	220	100.0%

**Descriptives**

		Statistic	Std. Error	
Perilaku_Inovatif	Mean	98.49	.871	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	96.77	
		Upper Bound	100.20	
	5% Trimmed Mean	99.06		
	Median	97.00		
	Variance	160.782		
	Std. Deviation	12.680		
	Minimum	49		
	Maximum	120		
	Range	71		
	Interquartile Range	16		
	Skewness	-.648	.167	
	Kurtosis	1.217	.333	
Komitmen_Organisasi	Mean	75.23	.756	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	73.74	
		Upper Bound	76.72	
	5% Trimmed Mean	75.48		
	Median	74.00		
	Variance	121.095		
	Std. Deviation	11.004		
	Minimum	38		
	Maximum	100		
	Range	62		
	Interquartile Range	16		

Skewness	-0.255	.167
Kurtosis	-.015	.333

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Perilaku_Inovatif	.056	212	.200 <sup>*</sup>	.961	212	.000
Komitmen_Organisasi	.089	212	.000	.969	212	.000

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

## F. Uji Linearitas

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku_Inovatif * Komitmen_Organisasi	Between Groups	(Combined)	19453.782	42	463.185	5.409	.000
		Linearity	13963.460	1	13963.460	163.071	.000
		Deviation from Linearity	5490.322	41	133.910	1.564	.026
	Within Groups		14471.176	169	85.628		
Total			33924.958	211			

#### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Perilaku_Inovatif * Komitmen_Organisasi	.642	.412	.757	.573

## **LAMPIRAN 7**

### **UJI HIPOTESIS DAN ANALISIS TAMBAHAN**

## A. Uji Hipotesis

			Perilaku_Inovatif	Komitmen_Organisasi
Spearman's rho	Perilaku_Inovatif	Correlation Coefficient	1.000	.637**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	212	212
		Komitmen_Organisasi		
	Komitmen_Organisasi	Correlation Coefficient	.637**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	212	212

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

## B. Korelasi Aspek-Aspek Komitmen Organisasi dan Perilaku Inovatif

### 1. Apek Komitmen Afektif

			Perilaku_Inovatif	Komitmen_Afektif
Spearman's rho	Perilaku_Inovatif	Correlation Coefficient	1.000	.588**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	212	212
		Komitmen_Afektif		
	Komitmen_Afektif	Correlation Coefficient	.588**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	212	212

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



## 2. Aspek Komitmen Kontinuan

			Correlations	
			Perilaku_Inovatif	Komitmen_Kontinuan
Spearman's rho	Perilaku_Inovatif	Correlation	1.000	.545**
		Coefficient		
		Sig. (1-tailed)		
		N		
Komitmen_Kontinuan	Perilaku_Inovatif	Correlation	.545**	1.000
		Coefficient		
		Sig. (1-tailed)		
		N		

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

## 3. Aspek Komitmen Normatif

			Correlations	
			Perilaku_Inovatif	Komitmen_Normatif
Spearman's rho	Perilaku_Inovatif	Correlation	1.000	.578**
		Coefficient		
		Sig. (1-tailed)		
		N		
Komitmen_Normatif	Perilaku_Inovatif	Correlation	.578**	1.000
		Coefficient		
		Sig. (1-tailed)		
		N		

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

## C. Analisis Regresi

### 1. Aspek Komitmen Afektif

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 <sup>a</sup>	.326	.323	10.433

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Afektif

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11066.346	1	11066.346	101.666	.000 <sup>b</sup>
Residual	22858.611	210	108.851		
Total	33924.958	211			

a. Dependent Variable: Perilaku\_Inovatif

b. Predictors: (Constant), Komitmen\_Afektif

### 2. Aspek Komitmen Kontinuan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 <sup>a</sup>	.306	.303	10.590

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Kontinuan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10375.268	1	10375.268	92.520	.000 <sup>b</sup>
Residual	23549.689	210	112.141		
Total	33924.958	211			

a. Dependent Variable: Perilaku\_Inovatif

b. Predictors: (Constant), Komitmen\_Kontinuan

## 3. Aspek Komitmen Normatif

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 <sup>a</sup>	.308	.305	10.573

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Normatif

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10448.128	1	10448.128	93.458	.000 <sup>b</sup>
Residual	23476.829	210	111.794		
Total	33924.958	211			

a. Dependent Variable: Perilaku\_Inovatif

b. Predictors: (Constant), Komitmen\_Normatif

**LAMPIRAN 8**

**SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN**



**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),  
 Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 5 Maret 2018  
 Nomor : 166 / Dek / 70/Div.Um.RT / // / 2018  
 Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi

Kepada Yth.

Direksi PT. Bank NTB  
 Cq. Pemimpin Divisi SDM  
 Jln. Pejanggik No. 30, Mataram-NTB

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Lalu Abdillah Rizky Setiawan Putra**  
 Nomor Mahasiswa : **14320182**  
 Judul Skripsi : **HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN**


Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Dekan,

  
 Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,

  
 Thobagus Moh. Nu'man, S.Psi., Psikolog. MA.

**LAMPIRAN 9**

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**



Nomor : SB.01/15/32/64/0123/2018  
Tanggal : 16 Maret 2018

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya  
Universitas Islam Indonesia  
Jl. Kaliurang KM 14,5 Besi, Sleman  
di –  
Yogyakarta 55584

Perihal : Pengambilan data

*Assalamualaikum Wr.Wb*

Menunjuk surat Saudara Nomor : 166/Dek/70/Div.Um.RT/III/2018 tanggal 5 Maret 2018 perihal Permohonan Ijin Pengambilan Data Untuk Skripsi, bersama ini disampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia an. **Lalu Abdullah Rizky Setiawan Putra** telah melaksanakan pengambilan data pada PT. Bank NTB.

Demikian untuk maklum, dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr.Wb*

PT. Bank NTB

  
Lalu Isnad Pademan  
Pindiv. SDM

PT. Bank NTB Kantor Pusat  
Jalan Pejangik No. 30, Mataram - Nusa Tenggara Barat 83126  
Phone : (0370) 636 331, 635 332, 623 526, 632 177 Fax. (0370) 623 527, 623 526  
Website : [www.bankntb.co.id](http://www.bankntb.co.id)