

**PENGARUH PELATIHAN, KETERLIBATAN KERJA DAN KREATIVITAS  
TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PT PLN ICON PLUS  
REGIONAL SUMATERA BAGIAN UTARA (SUMBAGUT)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan  
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai  
Gelar Sarjana Ekonomi**

**OLEH :**

**ALVI FADHILLA  
NPM : 2402120128**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
**FAKULTAS EKONOMI**  
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 - 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Agustus 2026

**TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**ALVI FADHILLA**  
**NPM: 2402120128**

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN, KETERLIBATAN KERJA DAN KREATIVITAS TERHADAP  
PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PT PLN ICON PLUS REGIONAL SUMATERA  
BAGIAN UTARA (SUMBAGUT)**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan:

Ketua Program Studi  
Manajemen

**Dr. Zuraidah, S.E., M.M.**  
**Nik. 19770123 200807 2 001**

Pembimbing I

**Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M.**  
**NIK. 19830119 201306 2 001**

Pembimbing II

**Zikrillah, S.E., M.M.**  
**NIK. 19789714 200804 2 001**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi

**Dr. Markhar, S.E., M.M.**  
**NIK. 19820911 201306 1 001**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
**FAKULTAS EKONOMI**

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 - 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Agustus 2026

**TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**ALVI FADHILLA**  
**NPM: 2402120128**

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN, KETERLIBATAN KERJA DAN KREATIVITAS TERHADAP  
PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PT PLN ICON PLUS REGIONAL SUMATERA  
BAGIAN UTARA (SUMBAGUT)**

Yang telah dipertahankan di depan komisi Ujian, pada tanggal 31 Juli 2026.

Menyetujui / Mengesahkan:  
Komisi Ujian

Ketua

**Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M.**  
**NIK. 19830119 201306 2 001**

Anggota

**Suryani Murad, S.E., M.Si.**  
**NIK. 19720205 200103 2 001**

Sekretaris

**Zikrillah, S.E., M.M.**  
**NIK. 19789714 200804 2 0011**

Anggota

**Hj. Nadiya, S.E., M.Si.**  
**NIK. 19590107 199201 2 001**

Ketua Program Studi  
Manajemen

**Dr. Zuraidah, S.E., M.M.**  
**Nik. 19770123 200807 2 001**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kreativitas terhadap Perilaku kerja inovatif Pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut)”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (SI) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis, oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr Marlizar, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Ibu Syamsidar, SE, M.Si, Ak Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Dr. Amelia Rahmi, SE, M.M sebagai dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dalam penulisan skripsi ini
5. Bapak Zikrillah, S.E., M.M sebagai dosen pembimbing II menyumbangkan waktu dan pikiran demi kesempurnaan skripsi ini.

6. Seluruh dosen Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf yang turut membantu dalam proses penyelesaian administrasi serta pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayang kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
8. Teman-teman seangkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Banda Aceh, Juli 2026

Alvi Fadhilla

## DAFTAR ISI

|                                                                         |             |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                                             | <b>i</b>    |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                                 | <b>iii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                               | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                               | <b>vii</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                                    | <b>viii</b> |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                                   | <b>ix</b>   |
| <br>                                                                    |             |
| <b>BAB I      PENDAHULUAN.....</b>                                      | <b>1</b>    |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian .....                                    | 1           |
| 1.2. Rumusan Masalah .....                                              | 11          |
| 1.3. Tujuan Penelitian .....                                            | 11          |
| 1.4. Manfaat Penelitian .....                                           | 12          |
| 1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....                                      | 13          |
| <br>                                                                    |             |
| <b>BAB II      KAJIAN KEPUSTAKAAN .....</b>                             | <b>14</b>   |
| 2.1. Landasan Teoritis .....                                            | 14          |
| 2.1.1. <i>Social Echange Theory</i> (SET) .....                         | 14          |
| 2.1.2. <i>Componential Theory of Creative</i> .....                     | 15          |
| 2.1.3. Perilaku Kerja Inovatif.....                                     | 17          |
| 2.1.3.1 Pengertian Perilaku Kerja Inovatif.....                         | 17          |
| 2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif .....   | 18          |
| 2.1.3.3 Indikator Perilaku Kerja Inovatif .....                         | 19          |
| 2.1.4. Pelatihan Karyawan .....                                         | 21          |
| 2.1.4.1 Pengertian Pelatihan Karyawan .....                             | 21          |
| 2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Karyawan .....               | 22          |
| 2.1.4.3 Indikator Pelatihan Karyawan.....                               | 23          |
| 2.1.5. Keterlibatan Kerja.....                                          | 25          |
| 2.1.5.1 Pengertian Keterlibatan Kerja.....                              | 25          |
| 2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja.....         | 26          |
| 2.1.5.3 Indikator Keterlibatan Kerja .....                              | 27          |
| 2.1.6. Kreativitas Karyawan.....                                        | 29          |
| 2.1.6.1 Pengertian Kreativitas Karyawan .....                           | 29          |
| 2.1.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas Karyawan.....       | 31          |
| 2.1.6.3 Indikator Kreativitas Karyawan .....                            | 32          |
| 2.2. Penelitian Sebelumnya .....                                        | 34          |
| 2.3. Hubungan Antar Variabel .....                                      | 38          |
| 2.3.1. Hubungan Pelatihan Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif ..... | 38          |
| 2.3.2. Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Perilaku Kerja Inovatif.....  | 38          |

|                                                                          |           |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.3.3. Hubungan Kreativitas Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif..... | 39        |
| 2.4. Kerangka Pemikiran.....                                             | 40        |
| 2.5. Hipotesis .....                                                     | 41        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                                   | <b>42</b> |
| 3.1. Desain Penelitian .....                                             | 42        |
| 3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....                                  | 42        |
| 3.1.2. Jenis Penelitian.....                                             | 42        |
| 3.1.3. Horison Penelitian.....                                           | 42        |
| 3.1.4. Unit Analisis .....                                               | 43        |
| 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....                                 | 44        |
| 3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....                            | 45        |
| 3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....                         | 46        |
| 3.5. Teknik Analisis Data .....                                          | 47        |
| 3.6. Pengujian Data .....                                                | 48        |
| 3.6.1. Uji Validitas .....                                               | 48        |
| 3.6.2. Uji Reabilitas .....                                              | 49        |
| 3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....                                            | 49        |
| 3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis .....                                 | 51        |
| 3.7.1. Uji t .....                                                       | 51        |
| 3.7.2. Uji F .....                                                       | 52        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>                       | <b>53</b> |
| 4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....                                 | 53        |
| 4.2. Karakteristik Responden .....                                       | 55        |
| 4.3. Analisis Deskriptif.....                                            | 58        |
| 4.3.1 Variabel Perilaku Kerja Inovatif .....                             | 58        |
| 4.3.2 Variabel Pelatihan .....                                           | 60        |
| 4.3.3 Variabel Keterlibatan Kerja .....                                  | 61        |
| 4.3.4 Variabel Kreativitas Karyawan.....                                 | 63        |
| 4.4. Hasil pengujian Data .....                                          | 64        |
| 4.4.1. Pengujian Instrumen.....                                          | 64        |
| 4.4.1.1. Uji Validitas .....                                             | 64        |
| 4.4.1.2. Uji Reabilitas.....                                             | 66        |
| 4.4.2. Pengujian Asumsi Klasik .....                                     | 66        |
| 4.4.2.1. Normalitas .....                                                | 66        |
| 4.4.2.2. Multikolinearitas .....                                         | 68        |
| 4.4.2.3. Heteroskedastisitas.....                                        | 68        |
| 4.5. Pembahasan.....                                                     | 69        |
| 4.5.1 Pengujian Hipotesis.....                                           | 69        |
| 4.5.2 Uji Semultan (uji F).....                                          | 72        |
| 4.5.3 Uji Parsial (uji t).....                                           | 74        |
| 4.6. Implikasi Penelitian.....                                           | 75        |

|                                        |           |
|----------------------------------------|-----------|
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b> | <b>77</b> |
| 5.1. Kesimpulan .....                  | 77        |
| 5.2. Saran .....                       | 77        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>            | <b>80</b> |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>          |           |



## DAFTAR TABEL

|                                                                                                                                                     | Halaman |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Tabel 1.1 Hasil Survey Awal dengan Karyawan PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) Mengenai Variabel Pelatihan Karyawan .....   | 7       |
| Tabel 1.2 Hasil Survey Awal dengan Karyawan PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) Mengenai Variabel Keterliban Kerja .....     | 8       |
| Tabel 1.3 Hasil Survey Awal dengan Karyawan PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) Mengenai Variabel Kreativitas Karyawan ..... | 9       |
| Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya .....                                                                                       | 36      |
| Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian .....                                                                                                            | 43      |
| Tabel 3.1 Skala Pengukuran .....                                                                                                                    | 45      |
| Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel .....                                                                                                       | 46      |
| Tabel 4.1 Karakteristik Respoden .....                                                                                                              | 55      |
| Tabel 4.2 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Perilaku Kerja Inovatif .....                                                                      | 59      |
| Tabel 4.3 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pelatihan .....                                                                                    | 60      |
| Tabel 4.4 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Keterlibatan Kerja .....                                                                           | 61      |
| Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Kreativitas Karyawan .....                                                                                  | 63      |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas .....                                                                                                                 | 65      |
| Tabel 4.7 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha) .....                                                                                        | 66      |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas) .....                                                                                                        | 68      |
| Tabel 4.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. ....                                                                            | 70      |
| Tabel 4.10 Model Summury .....                                                                                                                      | 72      |
| Tabel 4.11 Anova .....                                                                                                                              | 73      |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                                                                    | <b>Halaman</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Gambar 1.1. Hasil Survei Awal dengan 20 Kayawan PT PLN Icon Plus Regional<br>Sumatera Bagian Utara (Sumbagut)..... | 2              |
| Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran .....                                                                               | 40             |
| Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....                                                                              | 67             |
| Gambar 4.2. Hasi Uji Heteroskedastisitas.....                                                                      | 69             |



**PENGARUH PELATIHAN, KETERLIBATAN KERJA DAN KREATIVITAS  
TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PT PLN ICON PLUS  
REGIONAL SUMATERA BAGIAN UTARA (SUMBAGUT)**

**ALVI FADHILLA**  
**NPM : 2402120128**

Pembimbing I : Dr. Amelia Rahmi, SE, MM

Pembimbing II : Zikrillah, SE, MM

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kreativitas Karyawan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) baik secara simultan maupun secara parsial. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 68 karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi, hipotesis diuji dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kreativitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut). Pengujian secara parsial bahwa Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kreativitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut). Variabel Pelatihan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).

**Kata kunci:** *Pelatihan, Keterlibatan Kerja, Kreativitas Karyawan dan Perilaku Kerja Inovatif*

**THE INFLUENCE OF TRAINING, WORK ENGAGEMENT, AND CREATIVITY ON  
INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AT PT PLN ICON PLUS, NORTHERN  
SUMATRA REGION (SUMBAGUT)**

ALVI FADHILLA  
NPM: 2402120128

Supervisor I : Dr. Amelia Rahmi, SE, MM  
Supervisor II : Zikrillah, SE, MM

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of Training, Work Engagement, and Employee Creativity on Innovative Work Behavior at PT PLN Icon Plus, Northern Sumatra Region (Sumbagut), both simultaneously and partially. This research employs a quantitative method. The sample size consists of 68 employees. Data were collected through questionnaires and documentation studies, and hypotheses were tested using the F-test (simultaneous) and t-test (partial) at a 95% confidence level ( $\alpha = 0.05$ ). The results indicate that, simultaneously, the variables of Training, Work Engagement, and Employee Creativity have a positive and significant influence on Innovative Work Behavior at PT PLN Icon Plus, Northern Sumatra Region (Sumbagut). Partial testing reveals that Training, Work Engagement, and Employee Creativity each have a positive and significant influence on Innovative Work Behavior at PT PLN Icon Plus, Northern Sumatra Region (Sumbagut). The Training variable exerts the most dominant influence on Innovative Work Behavior at PT PLN Icon Plus, Northern Sumatra Region (Sumbagut).*

**Keywords:** Training, Work Engagement, Employee Creativity, and Innovative Work Behavior

# BAB I

## PENDAHULUAN

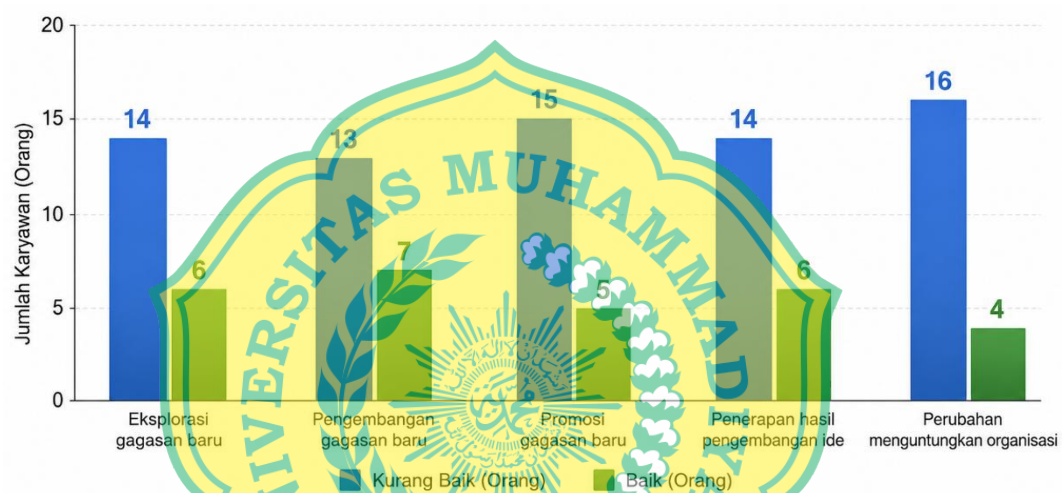
### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi yang mencakup seluruh individu yang terlibat dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai faktor strategis yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang dapat dikembangkan. Peran SDM sangat berdampak pada suatu organisasi karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja individu yang ada di dalamnya. Salah satu yang dapat berdampak pada organisasi yaitu dengan adanya perilaku kerja inovatif.

Perilaku kerja inovatif merupakan tindakan individu dalam organisasi yang mencerminkan kemampuan untuk menghasilkan, mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi pekerjaan maupun organisasi. Perilaku ini tidak hanya terbatas pada penciptaan ide, tetapi juga mencakup upaya untuk merealisasikan ide tersebut menjadi solusi nyata dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, maupun kualitas kerja.

Karyawan yang menunjukkan perilaku kerja inovatif biasanya proaktif, terbuka terhadap perubahan, serta memiliki keinginan kuat untuk terus memperbaiki cara kerja yang ada. Perilaku kerja inovatif juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, serta lingkungan kerja yang kondusif. Ketika karyawan diberikan kebebasan untuk berpendapat

dan didukung dalam mengembangkan ide, mereka akan lebih termotivasi untuk berinovasi. Perilaku kerja inovatif menjadi salah satu kunci penting dalam meningkatkan daya saing organisasi, karena mampu mendorong terciptanya pembaruan, perbaikan proses kerja, serta penciptaan nilai tambah secara berkelanjutan. Hasil survei awal dengan 20 karyawan PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Sumber: Hasil survei awal dengan 20 Karyawan PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) (2026)

**Gambar 1.1**  
**Hasil Survei Awal dengan 20 Karyawan PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut)**

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan terhadap 20 karyawan PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut), diperoleh gambaran bahwa perilaku kerja inovatif karyawan masih belum optimal. Pada indikator eksplorasi gagasan baru, sebanyak 14 responden (70%) memberikan penilaian kurang baik, sedangkan 6 responden (30%) memberikan penilaian baik. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih belum aktif dalam mencari peluang, informasi, maupun ide-ide baru yang dapat mendukung peningkatan kualitas pekerjaan. Pada indikator pengembangan gagasan baru, sebanyak 13

responden (65%) menilai kurang baik, sedangkan 7 responden (35%) menilai baik. Selanjutnya, indikator promosi gagasan baru memperoleh penilaian kurang baik tertinggi kedua, yaitu 15 responden (75%), yang mengindikasikan bahwa masih banyak karyawan yang kurang berinisiatif menyampaikan atau meyakinkan rekan kerja maupun pimpinan mengenai ide-ide inovatif yang dimiliki.

Sementara itu, pada indikator penerapan hasil pengembangan ide, sebanyak 14 responden (70%) memberikan penilaian kurang baik, menunjukkan bahwa implementasi ide-ide baru dalam pekerjaan sehari-hari masih relatif rendah. Adapun indikator perubahan yang menguntungkan organisasi memperoleh penilaian kurang baik paling tinggi, yaitu 16 responden (80%), sedangkan hanya 4 responden (20%) yang memberikan penilaian baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa kontribusi inovasi karyawan terhadap perubahan positif bagi organisasi masih belum optimal.

Secara keseluruhan, hasil survei awal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian kurang baik pada seluruh indikator perilaku kerja inovatif. Kondisi ini mengindikasikan masih rendahnya kemampuan karyawan dalam mengeksplorasi idenya, mengembangkan, mempromosikan dan mengimplementasikan ide-ide baru yang mampu memberikan manfaat bagi organisasi. Oleh karena itu, fenomena tersebut menjadi salah satu permasalahan yang mendasari pentingnya penelitian mengenai pengaruh pelatihan karyawan, keterlibatan kerja, dan kreativitas karyawan terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera

Bagian Utara (Sumbagut). Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif di dalam organisasi, di antaranya pelatihan karyawan, keterlibatan kerja dan kreativitas karyawan (Ramadhani *et al.*, 2024).

Pelatihan karyawan merupakan proses pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kerja individu agar dapat melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan tidak hanya berfokus pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga mencakup pengembangan *soft skills* seperti komunikasi, pemecahan masalah dan kemampuan berpikir kritis. Melalui pelatihan yang terencana dan berkelanjutan, karyawan dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, tuntutan organisasi, serta perubahan lingkungan kerja, sehingga mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan Perusahaan (Ramadhani *et al.*, 2024).

Pelatihan karyawan memiliki dampak positif terhadap perilaku kerja inovatif karena mampu memperluas wawasan dan cara berpikir karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Karyawan yang mendapatkan pelatihan cenderung lebih percaya diri untuk mencoba metode baru, menghasilkan ide kreatif, serta mencari solusi yang lebih efektif dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, pelatihan juga mendorong terbentuknya pola pikir terbuka terhadap perubahan dan pembelajaran berkelanjutan, sehingga karyawan lebih terdorong untuk melakukan inovasi dalam pekerjaan.

Selain pelatihan karyawan, keterlibatan karyawan juga berdampak terhadap perilaku kerja inovatif. Keterlibatan kerja merupakan tingkat keterikatan

emosional, kognitif dan fisik karyawan terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi dan partisipasi aktif dalam menjalankan tugas. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung merasa pekerjaannya bermakna, memiliki rasa tanggung jawab yang besar, serta menunjukkan komitmen untuk memberikan kinerja terbaik. Keterlibatan ini juga tercermin dari kesediaan karyawan untuk berinisiatif, berkontribusi lebih dari yang diharapkan, serta menjaga kualitas hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi (Noerchoidah *et al.*, 2023).

Keterlibatan kerja memiliki dampak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karena karyawan yang terlibat secara aktif akan lebih terdorong untuk mencari cara-cara baru dalam meningkatkan kinerja. Mereka cenderung peka terhadap permasalahan di lingkungan kerja dan berinisiatif untuk mengembangkan solusi kreatif yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi. Selain itu, tingkat keterlibatan yang tinggi juga menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk berinovasi demi kemajuan bersama.

Kreativitas karyawan merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan ide, gagasan, atau solusi yang baru, unik dan bermanfaat dalam konteks pekerjaan. Kreativitas tidak hanya berkaitan dengan imajinasi, tetapi juga melibatkan kemampuan berpikir kritis dan analitis dalam mengolah informasi serta pengalaman menjadi sesuatu yang bernilai. Karyawan yang kreatif cenderung mampu melihat peluang dari berbagai sudut pandang, berani mencoba pendekatan baru, serta tidak terpaku pada cara kerja yang bersifat rutin.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu kreativitas karyawan. Kreativitas karyawan memiliki dampak yang sangat penting terhadap perilaku kerja inovatif, karena kreativitas merupakan dasar utama dalam proses inovasi. Karyawan yang memiliki tingkat kreativitas tinggi akan lebih mudah menghasilkan ide-ide baru dan mengembangkan solusi yang efektif untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, kreativitas mendorong karyawan untuk berani mengambil inisiatif dan melakukan perubahan dalam pekerjaan (Ramadhani *et al.*, 2024).

Peneliti melakukan survei awal kepada 20 karyawan PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) sebagai responden pendahuluan. Jumlah tersebut dipandang telah cukup untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi variabel yang diteliti, mengidentifikasi fenomena yang terjadi di lapangan, serta menemukan indikasi permasalahan yang dapat dijadikan dasar dalam penyusunan latar belakang penelitian. Selain itu, survei awal bertujuan untuk memperoleh informasi awal secara cepat dan efisien tanpa harus melibatkan seluruh sampel, karena hasil survei pendahuluan tidak digunakan untuk pengujian hipotesis, melainkan hanya untuk menggambarkan kondisi awal objek penelitian. Dengan demikian, pemilihan 20 karyawan sebagai responden survei awal dinilai representatif dalam memberikan informasi awal mengenai keadaan karyawan pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut). Hasil survey awal dengan 20 karyawan PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) mengenai variabel pelatihan dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Survey Awal dengan Karyawan PT PLN Icon Plus Regional Sumatera**  
**Bagian Utara (Sumbagut) Mengenai Variabel Pelatihan Karyawan**

| No              | Indikator                                                                             | STS | TS | KS | S  | SS | Rata-Rata |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|----|----|-----------|
| 1               | Dengan adanya pelatihan kerja karyawan maka dapat menanbahkan keahlian kerja karyawan | 2   | 3  | 4  | 9  | 2  | 3,30      |
| 2               | Dengan adanya pelatihan kerja karyawan maka dapat mengembangkan pengetahuan karyawan  | 1   | 2  | 2  | 12 | 0  | 3,47      |
| 3               | Saya mampu mengembangkan sikap kerja saya yang lebih sopan                            | 0   | 0  | 0  | 16 | 4  | 4,20      |
| 4               | Saya mampu mengembangkan kemampuan kerja saya di kantor                               | 2   | 3  | 6  | 9  | 0  | 3,35      |
| 5               | Dengan adanya pelatihan kerja maka dapat mengembangkan pengalaman kerja saya          | 1   | 3  | 5  | 10 | 1  | 2,90      |
| Hasil rata-rata |                                                                                       |     |    |    |    |    | 3,48      |

Sumber: Hasil survei awal dengan 20 Karyawan PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) (2026)

Berdasarkan Tabel 1.1. di atas dapat dijelaskan bahwa nilai terendah pada variabel pelatihan karyawan terdapat pada indikator ke-5 dengan pernyataan “Dengan adanya pelatihan kerja maka dapat mengembangkan pengalaman kerja saya” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,90. Nilai tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang merasa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya mampu meningkatkan atau mengembangkan pengalaman kerja mereka secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya responden yang memberikan jawaban kurang setuju dan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

Sementara itu, hasil rata-rata keseluruhan variabel pelatihan karyawan diperoleh sebesar 3,48. Nilai ini menunjukkan bahwa secara umum pelatihan kerja yang diberikan oleh PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) sudah berada pada kategori kurang setuju hingga baik. Artinya,

pelatihan yang diberikan dinilai mampu membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, sikap, dan keterampilan kerja, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama dalam pengembangan pengalaman kerja karyawan. Hasil survey awal dengan 20 karyawan PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) mengenai variabel keterlibatan kerja dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Survey Awal dengan Karyawan PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) Mengenai Variabel Keterlibatan Kerja**

| No              | Indikator                                                                       | STS | TS | KS | S  | SS | Rata-Rata |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|----|----|-----------|
| 1               | Saya ikut serta dalam kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.     | 0   | 0  | 2  | 13 | 5  | 4,15      |
| 2               | Saya berusaha menunjukkan hasil kerja terbaik kepada atasan maupun rekan kerja. | 0   | 3  | 3  | 9  | 5  | 3,80      |
| 3               | Saya melihat pekerjaan saya sebagai bagian penting dari hidup saya.             | 2   | 4  | 4  | 10 | 0  | 3,10      |
| 4               | Saya merasa antusias ketika mengerjakan tugas pekerjaan.                        | 0   | 2  | 5  | 11 | 2  | 3,65      |
| 5               | Saya termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.          | 0   | 0  | 8  | 11 | 1  | 2,65      |
| 6               | Saya merasa bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan saya.                  | 0   | 2  | 4  | 9  | 5  | 3,85      |
| Hasil rata-rata |                                                                                 |     |    |    |    |    | 3,70      |

Sumber: Hasil survei awal dengan 20 Karyawan PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) (2026)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa nilai terendah pada variabel keterlibatan kerja terdapat pada indikator kelima dengan pernyataan “Saya termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,65. Nilai tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa motivasi dalam memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi belum sepenuhnya tinggi. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya dorongan, keterikatan emosional, maupun rasa memiliki

terhadap pekerjaan dan organisasi. Hasil survey awal dengan 20 karyawan PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) mengenai variabel kreativitas karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Survey Awal dengan Karyawan PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) Mengenai Variabel Kreativitas Karyawan**

| No              | Indikator                                                                                                              | STS | TS | KS | S  | SS | Rata-Rata |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|----|----|-----------|
| 1               | Saya mampu menghasilkan banyak ide atau solusi ketika menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.                         | 2   | 4  | 6  | 8  | 0  | 3,00      |
| 2               | Saya dapat melihat suatu masalah dari berbagai sudut pandang dan menggunakan cara yang berbeda untuk menyelesaikannya. | 3   | 6  | 4  | 7  | 0  | 2,75      |
| 3               | Saya sering menghasilkan ide yang unik dan berbeda dari rekan kerja lainnya.                                           | 2   | 4  | 4  | 9  | 1  | 3,15      |
| 4               | Saya mampu mengembangkan dan menyempurnakan ide menjadi lebih rinci dan mudah diterapkan.                              | 2   | 3  | 2  | 11 | 2  | 3,40      |
| 5               | Saya mampu mengubah ide menjadi tindakan nyata yang bermanfaat bagi pekerjaan dan organisasi.                          | 2   | 3  | 4  | 10 | 1  | 3,25      |
| Hasil rata-rata |                                                                                                                        |     |    |    |    |    | 3,11      |

Sumber: Hasil survei awal dengan 20 Karyawan PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) (2026)

Nilai terendah pada variabel kreativitas karyawan terdapat pada indikator kedua dengan pernyataan “Saya dapat melihat suatu masalah dari berbagai sudut pandang dan menggunakan cara yang berbeda untuk menyelesaikannya” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,75. Nilai tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mampu berpikir kreatif dalam melihat dan menyelesaikan masalah dari berbagai perspektif.

Sementara itu, hasil rata-rata keseluruhan variabel kreativitas karyawan diperoleh sebesar 3,11. Nilai ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat kreativitas karyawan PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara

(Sumbagut) berada pada kategori kurang setuju. Artinya, sebagian karyawan sudah mampu menghasilkan ide, mengembangkan gagasan, dan menerapkan ide dalam pekerjaan.

Fenomena yang terjadi bahwa tuntutan perusahaan dalam menghadapi perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin pesat. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang layanan jaringan dan digital, PT PLN Icon Plus dituntut untuk terus berinovasi dalam meningkatkan kualitas layanan dan efisiensi operasional. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan bahwa tidak semua karyawan mampu menunjukkan perilaku kerja inovatif secara optimal, yang ditandai dengan masih adanya kecenderungan bekerja secara rutin dan kurangnya inisiatif dalam mengembangkan ide-ide baru. Selain itu, pelatihan karyawan yang diberikan belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kreativitas dan inovasi kerja, karena pelatihan yang dilakukan cenderung bersifat teknis dan belum menyentuh aspek pengembangan pola pikir inovatif. Tingkat keterlibatan kerja karyawan juga bervariasi, dimana masih terdapat karyawan yang kurang aktif berpartisipasi dalam memberikan gagasan atau solusi terhadap permasalahan pekerjaan. Hal ini berdampak pada rendahnya kontribusi ide-ide kreatif dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Pelatihan karyawan, Keterlibatan Kerja dan Kreativitas Karyawan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut)”**.

## 1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan karyawan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).
2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).
3. Apakah kreativitas karyawan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).
4. Apakah pelatihan karyawan, keterlibatan kerja dan kreativitas karyawan secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan karyawan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kreativitas karyawan terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut)
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan karyawan, keterlibatan kerja dan kreativitas karyawan secara simultan terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### a. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif, pelatihan karyawan, keterlibatan kerja dan kreativitas karyawan.

##### b. Manfaat Teoritis

- 1 Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen SDM dalam hal pengaruh pelatihan karyawan, keterlibatan kerja dan kreativitas karyawan terhadap perilaku kerja inovatif.
- 2 Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang.

### 1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, waktu penelitian dan biaya, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan pelatihan karyawan, keterlibatan kerja dan kreativitas karyawan terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).



## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### 2.1 Landasan Teoritis

##### 2.1.1 *Social Exchange Theory* (SET)

*Social Exchange Theory* (SET) atau Teori Pertukaran Sosial merupakan teori yang menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi dibangun atas dasar prinsip timbal balik (*reciprocity*). Teori ini pertama kali dikembangkan oleh *George C. Homans* (1958) dan kemudian disempurnakan oleh Blau (1964). Menurut teori ini, setiap individu akan mengevaluasi manfaat (*reward*) dan biaya (*cost*) dari suatu hubungan sosial. Apabila individu merasa memperoleh manfaat yang lebih besar daripada pengorbanan yang diberikan, maka ia akan cenderung mempertahankan hubungan tersebut serta memberikan respons positif kepada pihak yang memberikan manfaat. Dengan demikian, hubungan antara karyawan dan organisasi dipandang sebagai suatu proses pertukaran yang saling menguntungkan (Sufyanto, 2024:57).

Dalam konteks organisasi, SET menjelaskan bahwa ketika perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan, seperti kesempatan mengikuti pelatihan, lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan, kepercayaan, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan merasa memiliki kewajiban moral untuk membalas perlakuan tersebut melalui sikap dan perilaku yang menguntungkan organisasi. Bentuk balasan tersebut dapat berupa peningkatan komitmen organisasi, keterlibatan kerja (*work engagement*), loyalitas, kinerja yang lebih baik, serta kesediaan untuk melakukan perilaku di

luar tugas formal (*extra-role behavior*), termasuk perilaku kerja inovatif (Ahmad et al. 2023).

Menurut perspektif SET, hubungan timbal balik tidak selalu bersifat material, tetapi juga mencakup aspek psikologis seperti rasa percaya, penghargaan, dukungan, dan keadilan yang diterima oleh karyawan. Ketika organisasi secara konsisten menunjukkan perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia, karyawan akan mengembangkan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan kepercayaan terhadap organisasi. Perasaan tersebut mendorong mereka untuk memberikan kontribusi lebih besar, termasuk menciptakan ide-ide baru, memperbaiki proses kerja, dan berpartisipasi aktif dalam pengembangan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan merasa organisasi tidak memberikan dukungan yang memadai, maka hubungan pertukaran menjadi tidak seimbang sehingga motivasi untuk memberikan kontribusi tambahan cenderung menurun (Manik et al. 2022).

### 2.1.2 Componential Theory of Creative

*Componential Theory of Creativity* merupakan teori yang dikembangkan oleh Teresa M. Amabile untuk menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi munculnya kreativitas seseorang dalam lingkungan kerja. Teori ini pertama kali diperkenalkan pada tahun 1983 dan terus disempurnakan melalui berbagai penelitian, terutama dalam konteks organisasi. Menurut Amabile, kreativitas merupakan kemampuan individu untuk menghasilkan ide, solusi, atau produk yang baru (*novel*) dan bermanfaat (*useful*) dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kreativitas tidak hanya bergantung pada bakat bawaan, tetapi juga

dipengaruhi oleh faktor individu serta lingkungan organisasi yang mendukung proses berpikir kreatif (Al-Ababneh, 2020:246).

Menurut *Componential Theory of Creativity*, terdapat tiga komponen utama pada tingkat individu yang menentukan kreativitas, yaitu keahlian (*domain-relevant skills*), keterampilan berpikir kreatif (*creativity-relevant processes*), dan motivasi intrinsik (*intrinsic task motivation*) (Debas, 2023:3). Keahlian merupakan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang dalam bidang pekerjaannya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, semakin besar peluang individu menghasilkan ide-ide yang berkualitas. Keterampilan berpikir kreatif berkaitan dengan kemampuan melihat permasalahan dari berbagai sudut pandang, berpikir fleksibel, berani mengambil risiko, serta mampu mengombinasikan informasi menjadi solusi baru. Sementara itu, motivasi intrinsik merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk menyelesaikan pekerjaan karena adanya minat, kepuasan, dan tantangan, bukan semata-mata karena imbalan eksternal (Fischer et al., 2019:4).

Selain faktor individu, Amabile juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendorong kreativitas. Organisasi yang memberikan dukungan melalui pelatihan, kepemimpinan yang suportif, kebebasan dalam bekerja, penghargaan terhadap ide baru, kerja sama tim, serta ketersediaan sumber daya akan menciptakan iklim yang kondusif bagi munculnya kreativitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang terlalu kaku, penuh tekanan, dan minim dukungan dapat menghambat kemampuan karyawan untuk berpikir kreatif. Kreativitas dipandang sebagai hasil interaksi antara karakteristik individu dengan kondisi organisasi tempat individu tersebut bekerja (Debas, 2023:3).

### 2.1.3 Perilaku Kerja Inovatif

#### 2.1.3.1 Pengertian Perilaku Kerja Inovatif

Organisasi diharapkan mampu membuka peluang atau memberikan wadah bagi setiap karyawan untuk menuangkan ide-ide baru karyawan, sehingga dapat mendorong untuk mengembangkan perusahaan yang lebih baik dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Sudjud (2022:84) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif diartikan sebagai kontribusi seorang individu dalam bekerja, yang melebihi persyaratan yang ditetapkan dan penghargaan atas keberhasilan kerja yang dijanjikan. Kontribusi tersebut seperti perilaku menolong sesama, kerelaan melakukan pekerjaan tambahan, menjunjung prosedur dan aturan kerja tanpa menghiraukan permasalahan pribadi merupakan satu bentuk dari *prosocial behaviour*, sebagai perilaku sosial yang positif, konstruktif dan suka memberi pertolongan.

Robbins (2021:47) mengemukakan inovasi sebagai proses pembaharuan, penemuan baru yang berupa ide-ide, cara atau yang lainnya. Perilaku kerja inovatif tidak muncul dengan begitu saja tetapi perilaku kerja inovatif saat bekerja akan muncul jika karyawan dihadapkan dengan tantangan dalam pekerjaannya dan mendapatkan kewenangan yang luas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hadi (2020:188) perilaku kerja inovatif atau perilaku kerja inovatif sebagai sebuah tindakan seorang individu yang mengarah pada kepentingan perusahaan, di mana di dalamnya karyawan melakukan introduksi dan mengaplikasikan ide-ide baru karyawan untuk menguntungkan perusahaan.

Berikutnya, Wardani (2020:195) mengemukakan bahwa perilaku kerja inovatif dalam organisasi inilah yang kemudian dikenal juga dalam organisasi

sebagai perilaku kerja inovatif, sedangkan orang yang menampilkan perilaku-perilaku kerja inovatif disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*). Tetapi ketika perilaku-perilaku ini tidak muncul maka hal yang selanjutnya terjadi adalah kurangnya atau tidak adanya perilaku *extra-role* atau perilaku-perilaku kerja inovatif. Selanjutnya Sumarni (2020:5) mengatakan secara umum, ada tiga komponen utama perilaku kerja inovatif. Pertama, perilaku tersebut lebih dari ketentuan formal atau deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan. Kedua, tindakan tersebut tidak memerlukan latihan (bersifat alami), dengan kata lain, orang melakukan tindakan tersebut dengan sukarela. Ketiga, tindakan tersebut tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan kemampuan dan kemauan individu dalam menciptakan, mengembangkan, serta menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi. Perilaku ini tercermin melalui inisiatif pegawai dalam mencari solusi, melakukan pembaruan dalam pekerjaan, serta berani menghadapi perubahan demi meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Dengan adanya perilaku kerja inovatif, organisasi dapat lebih mudah beradaptasi terhadap perkembangan lingkungan bisnis, meningkatkan daya saing, serta menciptakan kinerja yang lebih optimal.

#### **2.1.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif**

Wardani (2020:195) menyatakan perilaku kerja inovatif dapat membantu karyawan untuk mencapai tujuannya. Perilaku kerja inovatif sendiri dapat meningkatkan kinerja pekerjaan (*job performance*) karena perilaku ini merupakan

pelumas dari mesin sosial dalam organisasi, atau dengan kata lain perilaku ini akan memperlancar interaksi sosial pada masing-masing anggota organisasi, mengurangi terjadinya perselisihan dan meningkatkan efisiensi. Menurut Wardani (2020:196), perilaku kerja inovatif memiliki lima faktor yang mempengaruhi yaitu:

1. *Altruism* (juga disebut perilaku menolong), menggambarkan perilaku menolong yang secara sengaja dilakukan secara spesifik oleh seseorang di dalam sebuah organisasi yang berkaitan dengan tugas atau masalah.
2. *Conscientiousness*, berhubungan dengan ketepatan waktu, memiliki kehadiran lebih baik daripada aturan di dalam suatu kelompok dan bijaksana dalam mengikuti peraturan-peraturan perusahaan,
3. *Courtesy*, yaitu menjadi sadar dan hormat pada hak-hak orang lain.
4. *Sportmanship*, berhubungan dengan menghindari keluhan-keluhan, keluhan-keluhan kecil, menggosip dan membesar-besarkan masalah yang tidak benar.
5. *Civic virtue*, adalah partisipasi yang bertanggungjawab pada kehidupan politik di dalam organisasi.

Perilaku kerja inovatif dilihat secara luas sebagai faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Lima faktor yang mempengaruhi aspek perilaku kerja inovatif menurut Roby (2021:3), yaitu:

- a) *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
- b) *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
- c) *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum.
- d) *Courtesy*, adalah perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
- e) *Sportmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

#### 2.1.3.3. Indikator Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Notosudjono (2022:435) ada lima indikator perilaku kerja inovatif yaitu:

1. Peluang merupakan kemampuan karyawan dalam mengenali dan memanfaatkan kesempatan untuk melakukan perbaikan atau menciptakan inovasi dalam pekerjaan.
2. Generasi Ide adalah proses menciptakan atau menghasilkan gagasan baru yang relevan sebagai solusi atas permasalahan kerja.
3. Promosi Ide mengacu pada upaya karyawan dalam mengkomunikasikan dan meyakinkan pihak lain agar ide yang diusulkan dapat diterima dan didukung.
4. Realisasi Ide merupakan tahap penerapan ide menjadi tindakan nyata atau implementasi dalam pekerjaan.
5. Refleksi adalah proses evaluasi terhadap ide atau inovasi yang telah dilakukan untuk mengetahui keberhasilan dan perbaikan ke depan.

Ada tiga indikator perilaku kerja inovatif yang dikemukakan oleh Jong (2021:27) yaitu:

1. Menciptakan Ide (*Idea Generation*)  
Karyawan mampu mengenali masalah yang terjadi dalam organisasi kemudian menciptakan ide atau solusi baru yang berguna pada bidang apapun.
2. Berbagi Ide (*Idea Promotion*)  
Karyawan berbagi ide atau solusi baru yang telah diciptakan kepada rekan-rekan kerja, sehingga ide tersebut dapat diterima.
3. 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.

Berikutnya indikator perilaku kerja inovatif menurut Sudjud (2022:84) adalah sebagai berikut:

1. Eksplorasi Gagasan Baru adalah aktivitas mencari dan menggali berbagai ide atau peluang inovasi yang dapat dikembangkan dalam pekerjaan.
2. Pengembangan Gagasan Baru mengacu pada proses penyempurnaan dan pengolahan ide agar lebih matang dan siap diterapkan.
3. Promosi Gagasan Baru merupakan usaha memperkenalkan dan meyakinkan pihak lain mengenai manfaat ide yang dihasilkan.
4. Penerapan Hasil Pengembangan Ide adalah pelaksanaan ide yang telah dikembangkan ke dalam praktik kerja nyata.
5. Perubahan yang Menguntungkan Organisasi menunjukkan hasil dari inovasi yang memberikan dampak positif bagi efektivitas, efisiensi, atau kinerja organisasi.

Dari ketiga indikator menurut para ahli yang telah dijelaskan di atas maka indikator yang digunakan untuk mengukur perilaku kerja inovatif dalam penelitian ini yaitu dari Sudjud (2022:84) karena dianggap lebih relevan dalam penelitian ini di instansi pemerintah.

## **2.1.4. Pelatihan Karyawan**

### **2.1.4.1. Pengertian Pelatihan Karyawan**

Karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Dessler (2021:280) mengatakan bahwa “pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya”. Sedangkan Rivai (2021: 213-212), mengatakan bahwa “pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori”.

Hasibuan (2021:79) mengatakan bahwa “pelatihan adalah upaya yang direncanakan organisasi untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan berkaitan dengan pekerjaan, keterampilan, kemampuan dan perilaku, dengan tujuan menerapkan ini pada pekerjaan”.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan merupakan suatu proses yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kompetensi karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan

secara efektif dan efisien. Melalui pelatihan, karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik, meningkatkan kualitas kerja, serta mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja.

#### 2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pelatihan menurut Hasibuan (2021:79) antara lain yaitu :

1. Faktor kemampuan pelatih atau instruktur.  
Faktor ini mempunyai peran yang sangat penting sekali, antara lain sebagai fasilitator dalam proses pelatihan dan dapat menggali potensi yang dimiliki oleh peserta pelatihan.
2. Materi pelatihan.  
Materi pelatihan yang telah dipersiapkan secara matang dan praktis, sehingga proses pelatihan benar-benar dapat menambah pengetahuan dan keterampilan bagi para peserta pelatihan.
3. Metode pelatihan.  
Metode pelatihan yang digunakan diharapkan dapat memberikan kesempatan pada para peserta pelatihan untuk dapat berpartisipasi secara aktif, melakukan praktek atas materi yang diberikan, serta menggambarkan secara jelas kecakapan yang dikehendaki.
4. Sarana pelatihan.  
Sarana pelatihan adalah berupa lingkungan fisik yang disediakan dalam proses pelatihan.
5. Komitmen manajemen.  
Kebijakan-kebijakan pihak manajemen terhadap program pelatihan sangat membantu Aparatur Sipil Negara kembali ketempat kerja masing - masing.

Begitu juga menurut Marwansyah (2020:156) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain:

1. Dukungan manajemen puncak.  
Program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi.
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM.  
Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan SDM dan terutama manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM.

3. Perkembangan teknologi.  
Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan.
4. Kompleksitas organisasi.  
Kompleksitas organisasi, seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbarui kompetensi karyawan dan membangun sikap yang memungkinkan karyawan untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan.
5. Gaya belajar.  
Keberhasilan program pengembangan dan pelatihan sumberdaya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar.
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.  
Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM, yakni rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan karyawan, manajemen PHK dan administrasi personalia, serta sistem informasi SDM.

Pelatihan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Rivai (2021:225-226) mengatakan dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

1. *Cost effectiveness* (efektivitas biaya)
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

#### **2.1.4.3 Indikator Pelatihan Karyawan**

Kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan

yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Dessler (2021:280) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman karyawan dan manajemen (pimpinan).
4. Mengembangkan kemampuan, sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan mudah.
5. Mengembangkan pengalaman, sehingga dalam menyelesaikan tugas akan terasa mudah dengan adanya pengalaman kerja

Melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif, serta mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang, sekalipun manfaat - manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih. Adapun indikator pelatihan menurut Hasibuan (2021:129) antara lain adalah:

1. Pengembangan  
Seseorang yang bertugas untuk melatih dan membina sebuah tim yang dipersiapkan untuk sesuatu penampilan yang menghasilkan sebuah pencapaian/target.
2. Bahan-bahan Pelatihan  
Segala bentuk bahan yang digunakan untuk membantu pelatih dalam melaksanakan proses pelatihan.
3. Fasilitas Pelatihan  
Segala sesuatu yang digunakan atau dipakai oleh para karyawan dalam rangka mengikuti pelatihan.
4. Lama Pelatihan  
Seberapa lama waktu yang digunakan untuk mengikuti pelatihan.
5. Metode Pelatihan  
Cara mengajar yang baik untuk memberikan kebiasaan-kebiasaan yang tertentu.

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2021:164) indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan.  
Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.
2. Prosedur Sistematis.  
Cara kerja (menjalankan) dengan cara yang teratur dan baik-baik.
3. Keterampilan teknis.  
Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kepanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan).
4. Mempelajari pengetahuan.  
Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara sistematis menurut metode-metode tertentu).
5. Mengutamakan praktek dari pada teori.  
Mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai suatu peristiwa.

Dari ketiga indikator menurut para ahli yang telah dijelaskan di atas maka indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan kerja dalam penelitian ini yaitu dari Desler (2021:28) karena dianggap lebih relevan dalam penelitian ini di instansi pemerintah.

### **2.1.5 Keterlibatan Kerja**

#### **2.1.5.1 Pengertian Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara etimologi keterlibatan kerja diartikan. Keterlibatan kerja yaitu tingkat pada saat karyawan bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang ia punya untuk pekerjaan tersebut (Mariyanti, 2021:7). Keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Makin besar individu tersebut mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan kerja semakin tinggi. Keterlibatan kerja akan meningkat apabila

anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama (Yakup, 2020:5).

Keterlibatan kerja terkait karakteristik pribadi serta sifat dari tugas yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar karyawan mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuannya dalam pekerjaannya (Saxena, 2020:5). Ketika karyawan diberikan peluang untuk berkontribusi melalui ide-ide dan saran dalam pengambilan sebuah keputusan, yang mana dapat meningkatnya kinerja yang karyawan dilibatkan dalam membuat keputusan yang optimal yang dilihat sudut pandang yang beragam. Keterlibatan kerja merupakan tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja (Ching, 2021:28).

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat partisipasi, kepedulian dan keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, serta komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan perusahaan. Keterlibatan kerja juga mencerminkan sejauh mana individu merasa pekerjaannya memiliki arti dan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

#### **2.1.5.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu variabel personal dan variabel situasional (Septiadi *et al.*, 2020):

1. Variabel personal  
Variabel personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan dan senioritas.
2. Variabel situasional  
Variabel situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup pekerjaan, organisasi dan lingkungan sosial budaya. Variabel pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, feedback, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan *work condition*, *job security*, supervisi dan iklim interpersonal”.

Selain itu terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja yang dapat mengelola organisasi dengan secara efektif yaitu (Tuarita & Ratnasari, 2023):

- 1 *Business Risk* (Risiko Bisnis)  
Risiko bisnis adalah risiko yang dihadapi instansi yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk mencapai tujuan bisnisnya.
- 2 *Key Contributors* (Kontributor Utama)  
Kontributor utama adalah individu, tim, atau faktor lain yang memberikan kontribusi signifikan terhadap kesuksesan atau pencapaian suatu proyek, inisiatif, atau organisasi.
- 3 *Engagement Barriers* (Hambatan Keterlibatan): Hambatan keterlibatan adalah faktor-faktor yang menghalangi atau mengurangi partisipasi aktif, komitmen, atau keterlibatan individu atau kelompok dalam suatu aktivitas, proyek, atau organisasi.
- 4 *Culture* (Budaya):  
Budaya merujuk pada kumpulan nilai, keyakinan, norma, kebiasaan dan praktik yang dimiliki dan dihayati oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, komunitas, atau masyarakat.

#### 2.1.5.3. Indikator Keterlibatan Kerja

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur keterlibatan kerja karyawan yaitu sebagai berikut (Amin et al., 2025:6):

1. Pekerjaan yang Bermakna  
Pekerjaan yang bermakna menunjukkan bahwa karyawan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting, bernilai, dan memberikan kontribusi bagi diri sendiri maupun organisasi.

2. Pekerjaan yang Menantang  
Indikator ini menggambarkan sejauh mana pekerjaan mampu memberikan tantangan yang mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilannya.
3. Menghargai Waktu  
Menghargai waktu mencerminkan kesadaran karyawan untuk memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien.
4. Fokus pada Pekerjaan  
Fokus pada pekerjaan menunjukkan kemampuan karyawan untuk memusatkan perhatian dan konsentrasi pada tugas yang sedang dikerjakan.
5. Sulit Melepaskan Pekerjaan  
Indikator ini menggambarkan kondisi ketika karyawan memiliki keterikatan yang kuat terhadap pekerjaannya sehingga sulit untuk sepenuhnya melepaskan pikiran dari pekerjaan, bahkan setelah jam kerja berakhir.
6. Terus Bekerja dengan Jangka Waktu Tertentu  
Indikator ini menunjukkan kemampuan dan kemauan karyawan untuk mempertahankan usaha serta energi dalam bekerja selama periode waktu tertentu hingga tugas selesai.

Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya. Indikator yang dapat digunakan dalam mengukur keterlibatan kerja sebagai berikut (Septiadi *et al.*, 2020):

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan  
Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan.
2. Menunjukkan pekerjaan  
Adalah yang utama Individu yang mengutamakan pekerjaan akan terus berusaha yang terbaik demi pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya serta layak diprioritaskan.
3. Melihat pekerjaan  
Sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri Keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, dimana seseorang menganggap pekerjaan penting bagi harga diri.
4. Keterlibatan mental dan emosional  
Keterlibatan tidak selalu terkait kegiatan fisik tetapi dapat berupa mental dan emosional.
5. Motivasi  
Kontribusi Keterlibatan dimana keadaan manajer memotivasi orang-orang untuk memberikan distribusi.

## 6. Tanggung Jawab

Keterlibatan mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok

Indikator yang digunakan untuk mengukur keterlibatan kerja yang terdiri dari (Amri & Putra, 2020):

- 1 Menjalani pekerjaan  
Menjalani pekerjaan merujuk pada aktivitas sehari-hari di tempat kerja, termasuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi. Ini mencakup bagaimana seseorang mengelola beban kerja dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
- 2 Senang dengan pekerjaan  
Senang dengan pekerjaan berarti menikmati tugas dan tanggung jawab yang ada serta merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan.
- 3 Perasaan bermakna dengan pekerjaan yang dilakukan  
Perasaan bermakna dengan pekerjaan yang dilakukan mengacu pada bagaimana karyawan merasakan arti dan tujuan dalam pekerjaan mereka.
- 4 Merasa antusias terhadap pekerjaan  
Merasa antusias terhadap pekerjaan berarti memiliki semangat dan energi yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Antusiasme ini seringkali dikaitkan dengan motivasi intrinsik dan dorongan untuk berprestasi.
- 5 Kapan bekerja terbengkalai dengan hal lain selain pekerjaan.  
Kapan bekerja terbengkalai dengan hal lain selain pekerjaan merujuk pada situasi di mana pekerjaan terganggu oleh faktor-faktor eksternal atau aktivitas lain yang mempengaruhi fokus dan efisiensi kerja.

Dari ketiga indikator menurut para ahli yang telah dijelaskan di atas maka indikator yang digunakan untuk mengukur keterlibatan kerja dalam penelitian ini yaitu dari Septiadi *et al.*, (2020) karena dianggap lebih relevan dalam penelitian ini di instansi pemerintah.

## 2.1.6. Kreativitas Karyawan

### 2.1.6.1 Pengertian Kreativitas Karyawan

Kreativitas karyawan merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan ide, gagasan, atau solusi yang baru, unik dan bermanfaat dalam

konteks pekerjaan. Kreativitas tidak hanya berkaitan dengan kemampuan berpikir out of the box, tetapi juga mencakup kemampuan untuk mengkombinasikan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki menjadi sesuatu yang bernilai bagi organisasi (Ngo, 2020:118). Dalam lingkungan kerja yang dinamis, kreativitas menjadi salah satu faktor penting yang mendukung kemajuan dan daya saing Perusahaan.

Kreativitas karyawan dapat dipahami sebagai proses mental yang melibatkan imajinasi, pemikiran kritis, serta kemampuan analisis dalam menghadapi suatu permasalahan. Karyawan yang kreatif cenderung mampu melihat suatu persoalan dari berbagai sudut pandang, sehingga dapat menemukan alternatif solusi yang lebih efektif dan efisien. Proses ini tidak terjadi secara instan, melainkan melalui pengalaman, pembelajaran, serta interaksi dengan lingkungan kerja (Kristansi *et al.*, 2021:788).

Selain itu, kreativitas karyawan juga berkaitan erat dengan kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Dalam menghadapi perkembangan teknologi dan tuntutan pasar yang terus berubah, karyawan dituntut untuk tidak hanya mengikuti prosedur yang ada, tetapi juga mampu menciptakan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, kreativitas menjadi modal penting bagi karyawan untuk tetap relevan dan produktif di tengah perubahan yang terjadi (Sadewa & Yulianti, 2024:112). Kreativitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh lingkungan organisasi. Budaya organisasi yang terbuka, kepemimpinan yang suportif, serta adanya penghargaan terhadap ide-ide baru akan mendorong karyawan untuk lebih berani dalam mengekspresikan kreativitasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kaku dan

kurang mendukung dapat menghambat munculnya ide-ide inovatif dari karyawan (Ramadhani *et al.*, 2024:3).

Kreativitas karyawan dapat disimpulkan sebagai kemampuan yang dimiliki individu untuk menghasilkan ide-ide baru yang berguna bagi organisasi, yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Kreativitas ini menjadi landasan utama dalam menciptakan inovasi serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga perlu dikembangkan dan dikelola secara optimal dalam lingkungan kerja (Hadiyati, 2020:3).

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa kreativitas karyawan merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan ide, gagasan, atau cara baru yang inovatif untuk menyelesaikan pekerjaan maupun menghadapi permasalahan dalam organisasi. Kreativitas tidak hanya berkaitan dengan penciptaan sesuatu yang baru, tetapi juga mencakup kemampuan mengembangkan metode kerja yang lebih efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kualitas serta produktivitas kerja.

#### **2.1.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas Karyawan**

Kreativitas dalam kehidupan sangat penting karna kreativitas merupakan suatu kemampuan yang sangat berarti dalam proses kehidupan manusia. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kreativitas dalam kehidupan secara nyata sebagai berikut (Hadiyati, 2020:3) :

1. Adanya kemampuan untuk melahirkan sesuatu yang baru berupa pikiran maupun karya nyata dalam mengerjakan persoalan hidup bagi orang kreatif. Dengan kreatif seseorang dapat melakukan pendekatan secara bervariasi dan memiliki macam kemungkinan penyelesaian terhadap suatu persoalan. Dari potensi kreatif seseorang dapat menunjukkan hasil perbuatan, kinerja/karya, baik dalam bentuk barang maupun gagasan

secara bermakna dan berkualitas.

2. Tingkat kualitas dari kinerja, karya, gagasan dan perbuatan manusia dapat diantisipasi dari sejauh mana seseorang memiliki tingkat kreativitas tertentu.
3. Suatu karya kreatif sebagai hasil kreativitas seseorang dapat menimbulkan kepuasan pribadi yang tak terhingga nilainya.
4. Dengan kreativitas tinggi yang dimiliki seseorang maka seseorang tersebut akan mempunyai pengembangan diri secara optimal. Mereka dapat mempergunakan ide-idenya untuk menciptakan kreasi baru demi kelangsungan hidup.

### 2.1.6.3 Indikator Kreativitas Karyawan

Sebuah kemampuan perusahaan untuk menggunakan bentuk dan proses organisasi baru bisa meningkatkan kemampuannya dalam mencari peluang baru secara internal, seperti kemajuan teknologi dan hal-hal eksternal seperti pasar baru atau memperluas pasar. Inilah yang menghasilkan kesuksesan *entrepreneurial*. Kreativitas karyawan dapat diukur melalui lima indikator utama yaitu (Ramadhani et al., 2024:6):

1. Kelancaran, yaitu kemampuan karyawan dalam menghasilkan berbagai gagasan, tanggapan, atau solusi terhadap suatu permasalahan, baik secara lisan maupun melalui tindakan.
2. Fleksibilitas, yang menunjukkan kemampuan karyawan untuk menggunakan beragam pendekatan dalam menyelesaikan masalah, mengembangkan ide, serta melihat suatu situasi dari berbagai sudut pandang.
3. Orisinalitas, yaitu kemampuan menghasilkan ide atau cara penyelesaian yang unik, berbeda, dan memiliki karakteristik tersendiri dibandingkan dengan orang lain.
4. Elaborasi, yang menggambarkan kemampuan karyawan dalam mengembangkan, memperinci, dan menyempurnakan ide sehingga dapat diterapkan secara lebih efektif dalam pekerjaan.
5. Transformasi, yaitu kemampuan mengubah ide-ide kreatif menjadi tindakan atau solusi nyata yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Sementara, lebih ‘pragmatis’ mengandung arti lebih berguna, lebih bermanfaat bagi masyarakat luas dan lebih mudah diperoleh syarat-syarat orang

yang kreatif dan juga sebagai indikator yaitu (Hadiyati, 2020:3):

- a. Keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*).
- b. Pengamatan melihat dengan cara yang biasa dilakukan (*observance seeing things in unusual ways*).
- c. Keinginan (*curiosity*)
- d. Toleransi terhadap ambiguitas (*tolerance of apporites*)
- e. Kemandirian dalam penilaian, pikiran dan tindakan (*independence in judgemnet, thought and action*)
- f. Kepercayaan terhadap diri sendiri (*self*) Tidak sedang tunduk pada pengawasan kelompok (*not being subject to group standart and control*).

Terdapat lima indikator untuk mengukur kreativitas karyawan menurut

Ngo (2020:118):

1. Kelancaran (*Fluency*)  
Menunjukkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan berbagai macam ide atau tanggapan, baik secara lisan maupun tindakan, ketika menghadapi suatu permasalahan.
2. Fleksibilitas (*Flexibility*)  
Menggambarkan kemampuan karyawan dalam menggunakan beragam pendekatan untuk menyelesaikan masalah, mengorganisasi gagasan, serta melihat suatu kondisi dari sudut pandang yang berbeda.
3. Orisinalitas (*Originality*)  
Merujuk pada keunikan cara berpikir, bertindak, atau memecahkan masalah yang menjadi ciri khas individu dan membedakannya dari orang lain.
4. Elaborasi (*Elaboration*)  
Merupakan kemampuan untuk mengembangkan, memperinci dan menyempurnakan ide-ide kreatif sehingga dapat diterapkan secara lebih optimal dalam berbagai situasi.
5. Transformasi (*Transformation*)  
Mengacu pada kemampuan karyawan dalam mengubah ide menjadi tindakan nyata atau solusi praktis yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja, kepuasan kerja, serta kinerja secara keseluruhan.

Dari ketiga indikator menurut para ahli yang telah dijelaskan di atas maka indikator yang digunakan untuk mengukur kreativitas karyawan dalam penelitian ini yaitu dari Ngo (2020:119) karena dianggap lebih relevan dalam penelitian ini di instansi pemerintah.

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yaitu Amin *et al.*, (2025) dengan judul Pengaruh Pelatihan terhadap Perilaku Kerja Inovatif yang Dimediasi oleh Keterlibatan Karyawan dan Pengembangan Karir sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara signifikan memengaruhi perilaku kerja inovatif; pelatihan juga memiliki dampak yang cukup besar pada keterlibatan karyawan. Lebih lanjut, keterlibatan karyawan memainkan peran penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif dan sebagian memediasi hubungan antara pelatihan dan perilaku kerja inovatif.

Ramadhani *et al.*, (2024) dengan judul Pengaruh Pelatihan Karyawan, Kompensasi dan Kreativitas Karyawan Terhadap Perilaku kerja inovatif (Studi Kasus Di PT Widus Logistic). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individu, pelatihan, kompensasi dan kreativitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Meskipun kompensasi memiliki hubungan yang lebih kuat dibandingkan dengan pelatihan dan kreativitas, hasil tersebut masih belum cukup untuk menunjukkan dampak yang signifikan.

Erwan & Yuliasri (2024) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Asn Di Lingkungan Pemerintah Kota Payakumbuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan perilaku kerja inovatif. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja namun tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara

keterlibatan kerja dengan perilaku kerja inovatif namun tidak mampu memediasi hubungan antara kompetensi dengan perilaku kerja inovatif.

Elamin *et al.*, (2024) dengan judul Keterlibatan Karyawan dan Perilaku Kerja Inovatif: Peran Mediasi Perilaku Berbagi Pengetahuan dalam Konteks Layanan Uni Emirat Arab (UEA). Temuan utama menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara keterlibatan karyawan dan perilaku kerja inovatif, serta antara keterlibatan karyawan dan berbagi pengetahuan. Selain itu, terdapat hubungan positif yang signifikan antara berbagi pengetahuan dengan perilaku kerja inovatif.

Noerchoidah *et al.*, (2023) dengan judul Peran Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku kerja inovatif dan Kinerja Studi Pada Industri Kreatif. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif maupun perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, analisis mediasi menggunakan metode bootstrapping menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif memediasi parsial hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan.

Untuk mengetahui persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

**Tabel 2. 1**  
**Hasil-Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya**

| No | Judul dan Peneliti (Tahun)                                                                                                                                                                                           | Metode Penelitian      | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Persamaan                                                                                                                                                                                                                | Perbedaan                                                                                                                                   |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Pengaruh Pelatihan terhadap Perilaku Kerja Inovatif yang Dimediasi oleh Keterlibatan Karyawan dan Pengembangan Karir sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh (Amin et al., 2025) | Penelitian kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara signifikan memengaruhi perilaku kerja inovatif; pelatihan juga memiliki dampak yang cukup besar pada keterlibatan karyawan. Lebih lanjut, keterlibatan karyawan berpengaruh perilaku kerja inovatif dan sebagian memediasi hubungan antara pelatihan dan perilaku kerja inovatif.          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel pelatihan karyawan, keterlibatan kerja dan perilaku kerja inovatif</li> <li>- Metode analisis data</li> <li>- Teknik pengumpulan data</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel pengembangan karir</li> <li>- Lokasi penelitian</li> <li>- Populasi dan sampel</li> </ul> |
| 2  | Pengaruh Pelatihan Karyawan, Kompensasi dan Kreativitas Karyawan Terhadap Perilaku kerja inovatif (Studi Kasus Di PT Widus Logistic) (Ramadhani et al., 2024)                                                        | Penelitian kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individu, pelatihan, kompensasi dan kreativitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Meskipun kompensasi memiliki hubungan yang lebih kuat dibandingkan dengan pelatihan dan kreativitas, hasil tersebut masih belum cukup untuk menunjukkan dampak yang signifikan. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel kreativitas karyawan, pelatihan karyawan, keterlibatan kerja dan perilaku kerja inovatif</li> <li>- Metode analisis data</li> <li>- Teknik pengumpulan data</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokasi penelitian</li> <li>- Populasi dan sampel</li> </ul>                                        |

Lanjutan Tabel 2. 2

| No | Judul dan Peneliti (Tahun)                                                                                                                                                            | Metode Penelitian      | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Persamaan                                                                                                                                                                                                                | Perbedaan                                                                                                                                              |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3  | Pengaruh Kompetensi dan Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Payakumbuh (Erwan & Yuliharsi, 2024) | Penelitian kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan perilaku kerja inovatif. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja namun tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel keterlibatan kerja dan perilaku kerja inovatif</li> <li>- Metode analisis data</li> <li>- Teknik pengumpulan data</li> </ul>                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel kompetensi dan kepuasan kerja</li> <li>- Lokasi penelitian</li> <li>- Populasi dan sampel</li> </ul> |
| 4  | Keterlibatan Karyawan dan Perilaku Kerja Inovatif: Peran Mediasi Perilaku Berbagi Pengetahuan dalam Konteks Layanan Uni Emirat Arab (UEA) (Elamin <i>et al.</i> , 2024)               | Penelitian kuantitatif | Temuan utama menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara keterlibatan karyawan dan perilaku kerja inovatif, serta antara keterlibatan karyawan dan berbagi pengetahuan. Selain itu, terdapat hubungan positif yang signifikan antara berbagi pengetahuan dengan perilaku kerja inovatif.                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel keterlibatan kerja dan perilaku kerja inovatif</li> <li>- Metode analisis data</li> <li>- Teknik pengumpulan data</li> </ul>                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel berbagi pengetahuan</li> <li>- Lokasi penelitian</li> <li>- Populasi dan sampel</li> </ul>           |
| 5  | Peran Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku kerja inovatif dan Kinerja Studi Pada Industri Kreatif (Noerchoidah <i>et al.</i> , 2023)                                                  | Penelitian kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif maupun perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel kreativitas karyawan, pelatihan karyawan, keterlibatan kerja dan perilaku kerja inovatif</li> <li>- Metode analisis data</li> <li>- Teknik pengumpulan data</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokasi penelitian</li> <li>- Populasi dan sampel</li> </ul>                                                   |

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Pelatihan Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif**

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif (Amin *et al.*, 2025). Melalui pelatihan yang efektif, karyawan tidak hanya memperoleh pemahaman teknis, tetapi juga wawasan baru yang dapat mendorong munculnya ide-ide kreatif dalam pekerjaan. Dengan adanya peningkatan kompetensi ini, karyawan menjadi lebih percaya diri dalam mencoba metode kerja baru, sehingga berkontribusi pada terciptanya perilaku kerja inovatif di dalam organisasi.

Selain itu, pelatihan yang dirancang secara berkelanjutan mampu menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap perubahan. Karyawan yang sering mengikuti pelatihan cenderung memiliki pola pikir terbuka dan siap menghadapi tantangan baru. Hal ini mendorong mereka untuk tidak hanya menyelesaikan pekerjaan secara rutin, tetapi juga mencari cara-cara baru yang lebih efektif dan efisien. Pelatihan karyawan memiliki hubungan positif dengan perilaku kerja inovatif karena mampu menstimulasi kemampuan berpikir kreatif dan implementasi ide-ide baru dalam pekerjaan.

### **2.3.2 Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Perilaku Kerja Inovatif**

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif (Noerchoidah *et al.*, 2023). Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, semangat dan perhatian penuh terhadap tugas yang dijalankan. Kondisi ini mendorong mereka untuk tidak hanya bekerja sesuai standar, tetapi juga berupaya memberikan kontribusi lebih melalui gagasan dan

solusi yang inovatif. Dengan demikian, keterlibatan kerja menjadi faktor penting dalam mendorong munculnya perilaku kerja inovatif.

Lebih lanjut, keterlibatan kerja yang tinggi juga menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga karyawan terdorong untuk memberikan yang terbaik bagi kemajuan perusahaan. Karyawan yang terlibat secara aktif akan lebih peka terhadap permasalahan di lingkungan kerja dan berinisiatif untuk menemukan solusi kreatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja, semakin besar pula kemungkinan karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif dalam bentuk pengembangan ide, perbaikan proses, maupun penciptaan metode kerja baru.

### **2.3.3 Hubungan Kreativitas Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif**

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa kreativitas karyawan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif (Ramadhani *et al.*, 2024). Kreativitas menjadi dasar utama dalam munculnya inovasi, karena tanpa adanya ide kreatif, proses inovasi tidak dapat berjalan secara optimal. Karyawan yang memiliki tingkat kreativitas tinggi cenderung mampu melihat peluang dari berbagai sudut pandang serta menghasilkan solusi yang berbeda dari kebiasaan umum. Hal ini secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan perilaku kerja inovatif dalam organisasi.

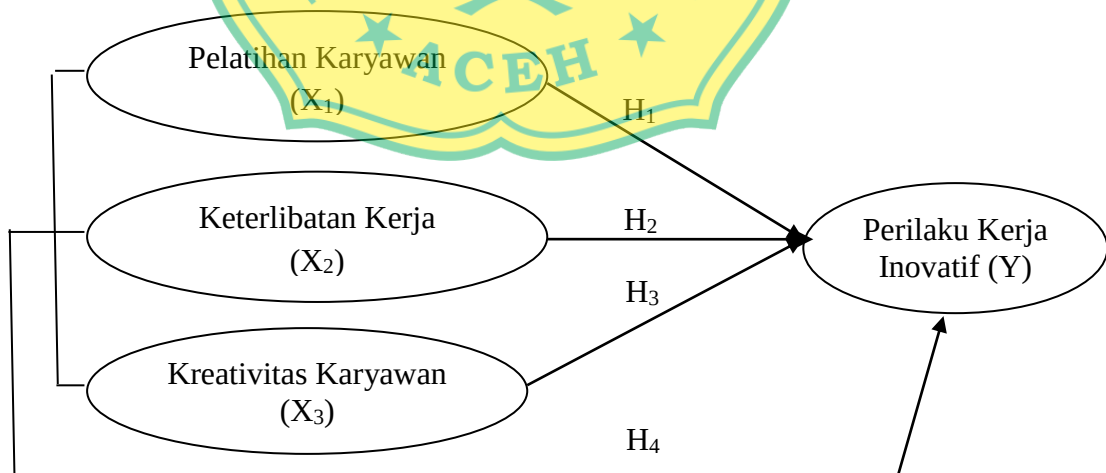
Di sisi lain, kreativitas yang dimiliki karyawan akan semakin berkembang apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Ketika organisasi memberikan ruang bagi karyawan untuk mengekspresikan ide dan bereksperimen, maka potensi kreativitas dapat dioptimalkan menjadi tindakan nyata berupa

inovasi. Dengan demikian, terdapat hubungan yang erat antara kreativitas karyawan dan perilaku kerja inovatif, dimana kreativitas berperan sebagai pemicu utama dalam menciptakan perubahan, perbaikan dan pengembangan dalam aktivitas kerja.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2022:128) kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya (Ramadhani *et al.*, 2024).

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H<sub>1</sub> : Diduga pelatihan karyawan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut)
- H<sub>2</sub> : Diduga keterlibatan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut)
- H<sub>3</sub> : Diduga kreativitas karyawan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut)
- H<sub>4</sub> : Diduga pelatihan karyawan, keterlibatan kerja dan kreativitas karyawan secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

##### **3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut). Objek penelitian mengenai perilaku kerja inovatif, pelatihan karyawan dan keterlibatan kerja serta kreativitas karyawan pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).

##### **3.1.2. Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian kausalitas. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2022:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

##### **3.1.3. Horison Waktu**

Data penelitian ini dilakukan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *on shot studi*. Sugiyono (2022:74) menyatakan bahwa *on shot studi* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret

tahun 2026 sampai dengan selesai penelitian. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel

3.1 berikut;

**Tabel 3.1**  
**Horison Waktu Penelitian**

| Ketrangan               | Maret 2026 | April 2026 | Mei 2026 | Juni 2026 | Juli 2026 | Agus 2026 |
|-------------------------|------------|------------|----------|-----------|-----------|-----------|
| Pengajuan Judul         |            |            |          |           |           |           |
| Penyusunan Proposal     |            |            |          |           |           |           |
| Seminar Proposal        |            |            |          |           |           |           |
| Penyebaran Kuesioner    |            |            |          |           |           |           |
| Penyusunan Skripsi      |            |            |          |           |           |           |
| Daftar Sidang dan Ujian |            |            |          |           |           |           |

Sumber: Data diolah, 2026

#### 3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, organisasi, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah individu karyawan PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).

### 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2022:61) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) dengan jumlah 210 orang.

### 3.2.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan ukuran sampel ini dilakukan melalui teknik teori Slovin menurut Umar (2020:49) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Proses kelonggaran 10%

$$n = \frac{210}{1+210 \cdot 10\%^2}$$

$$n = \frac{210}{1+210 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{210}{1+2,1}$$

$$n = \frac{210}{3,1}$$

n = 67,74 responden dan dibulatkan menjadi 68 responden

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang akan digunakan sebanyak 68 responden. Dari 210 orang, sebanyak 68 orang dari karyawan dipilih sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik *proportional stratified sampling*. Alasan menggunakan teknik sampel

*proportional stratified sampling* karena memastikan setiap subkelompok dalam populasi terwakili secara proporsional berdasarkan ukuran relatif mereka. Ini berarti bahwa setiap strata (misalnya, usia, jenis kelamin, jabatan, dll.) akan terwakili sesuai dengan proporsinya dalam populasi.

### 3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2022:139) data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu pelatihan karyawan, keterlibatan kerja dan kreativitas karyawan terhadap perilaku kerja inovatif, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan terkait variabel pelatihan karyawan, keterlibatan kerja dan kreativitas karyawan terhadap perilaku kerja inovatif. Teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2022: 66) adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Skala Pengukuran**

| No | Pilihan Jawaban           | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1  | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |
| 2  | Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| 3  | Kurang Setuju (KS)        | 3    |
| 4  | Setuju (S)                | 4    |
| 5  | Sangat Setuju (SS)        | 5    |

Sumber : Arikunto (2022)

### 3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional Variabel**

| No         | Variabel                             | Defenisi Variabel                                                                                                                                                                                | Indikator                                                                                                                                                                                   | Ukuran | Skala  | Item Pertanyaan |
|------------|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|-----------------|
| Dependen   |                                      |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                             |        |        |                 |
| 1          | Perilaku Kerja Inovatif (Y)          | Perilaku kerja inovatif merupakan kontribusi seorang individu dalam bekerja, yang melebihi persyaratan yang ditetapkan dan penghargaan atas keberhasilan kerja yang dijanjikan (Sudjud, 2022:84) | 1. Eksplorasi gagasan baru<br>2. Pengembangan gagasan baru<br>3. Promosi gagasan baru<br>4. Penerapan hasil pengembangan ide<br>5. Perubahan menguntungkan organisasi (Sudjud, 2022:84)     | 1-5    | Likert | A1-A5           |
| Independen |                                      |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                             |        |        |                 |
| 2          | Pelatihan Karyawan (X <sub>1</sub> ) | Pelatihan karyawan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. (Dessler, 2021: 28)                                                        | 1. Mengembangkan keahlian<br>2. Mengembangkan pengetahuan<br>3. Mengembangkan sikap<br>4. Mengembangkan kemampuan<br>5. Mengembangkan pengalaman kerja (Dessler, 2021: 28)                  | 1-5    | Likert | B1-B5           |
| 3          | Keterlibatan Kerja (X <sub>2</sub> ) | Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya. (Septiadi, et al., 2020)       | 1. Aktif berpartisipasi<br>2. Menunjukkan pekerjaan<br>3. Melihat pekerjaan<br>4. Keterlibatan mental dan emosional<br>5. Motivasi kontribusi<br>6. Tanggung jawab (Septiadi, et al., 2020) | 1-5    | Likert | C1-C6           |

Tabel 3.3 Lanjutan

| No         | Variabel                               | Defenisi Variabel                                                                                                                                                       | Indikator                                                                                                | Ukuran | Skala  | Item Pertanyaan |
|------------|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|-----------------|
| Independen |                                        |                                                                                                                                                                         |                                                                                                          |        |        |                 |
| 4          | Kreativitas Karyawan (X <sub>3</sub> ) | Kreativitas karyawan merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan ide, gagasan, atau solusi yang baru, unik dan bermanfaat dalam konteks pekerjaan. (Ngo, 2020:119). | 1. Kelancaran<br>2. Fleksibilitas<br>3. Orisinalitas<br>4. Elaborasi<br>5. Transformasi (Ngo, 2020:119). | 1-5    | Likert | D1-D5           |

### 3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2022:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Perilaku kerja inovatif
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Variabel
- X<sub>1</sub> = Pelatihan karyawan
- X<sub>2</sub> = Keterlibatan kerja
- X<sub>3</sub> = Kreativitas karyawan
- e = *Error Term*

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi ( $R$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Korelasi ( $R$ ) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0. Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

Koefisien determinasi  $R^2$  (untuk regresi dua variabel) adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent* (Ghozali, 2022:97).

### 3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

#### 3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set

data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai  $-r$  (*table product moment*). menurut Sugiyono (2022:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian.

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2022:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Nilai standar untuk reliabilitas adalah di atas 0,60.

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2022:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki

distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2022:110).

#### 3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2022:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2022:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

#### 3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2022:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya

heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

#### 3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Pelatihan karyawan dan Keterlibatan kerja dan Kreativitas karyawan secara individual terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut). Dengan kriteria pengujian :

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$

Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2022:58) :

1. Jika nilai signifikansi uji t  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji t  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_{01}$  : Pelatihan karyawan tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).

Ha<sub>1</sub> : Pelatihan karyawan mempunyai pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).

Ho<sub>2</sub> : Keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).

Ha<sub>2</sub> : Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).

Ho<sub>3</sub> : Kreativitas karyawan tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).

Ha<sub>3</sub> : Kreativitas karyawan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).

### 3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub>) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Perilaku kerja inovatif pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka menolak H<sub>0</sub> atau menerima Ha

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka menerima H<sub>0</sub> atau menolak Ha

Ho<sub>4</sub> : Pelatihan karyawan, keterlibatan kerja dan kreativitas karyawan tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).

Ha<sub>4</sub> : Pelatihan karyawan, keterlibatan kerja dan kreativitas karyawan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) merupakan salah satu unit regional dari PT PLN Icon Plus yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan layanan teknologi informasi dan komunikasi (ICT), jaringan telekomunikasi berbasis serat optik (fiber optic), serta berbagai solusi digital di wilayah Sumatera Bagian Utara. Sebagai bagian dari PT PLN Icon Plus, regional ini berperan mendukung transformasi digital PT PLN (Persero) sekaligus menyediakan layanan digital kepada pelanggan dari berbagai sektor, baik pemerintahan, badan usaha, maupun masyarakat umum. Wilayah kerja Regional Sumbagut meliputi beberapa provinsi di Pulau Sumatera bagian utara sehingga memiliki peran strategis dalam memperluas akses layanan telekomunikasi dan digital yang andal.

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin pesat, PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) terus melakukan pengembangan infrastruktur jaringan serta meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan. Perusahaan tidak hanya menyediakan layanan internet berbasis *fiberoptic*, tetapi juga menghadirkan berbagai solusi digital seperti konektivitas data, *managed service*, *data center*, *Internet of Things (IoT)*, layanan keamanan jaringan, *cloud computing*, hingga solusi *smart system* yang mendukung kebutuhan transformasi digital berbagai organisasi. Pengembangan layanan tersebut merupakan bagian dari komitmen perusahaan dalam menciptakan

layanan yang inovatif, berkualitas, dan berdaya saing. Dalam menjalankan operasionalnya, PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidang teknologi informasi, telekomunikasi, teknik jaringan, pelayanan pelanggan, serta administrasi bisnis.

Perusahaan menempatkan pengembangan kompetensi karyawan sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Berbagai program pelatihan, sertifikasi, pengembangan kompetensi, serta pembelajaran berkelanjutan diberikan kepada karyawan agar mampu mengikuti perkembangan teknologi dan memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Selain peningkatan kompetensi, perusahaan juga berupaya membangun budaya kerja yang mendorong keterlibatan karyawan, kolaborasi, profesionalisme, serta inovasi. Lingkungan kerja yang terbuka terhadap pertukaran ide dan perbaikan berkelanjutan diharapkan mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif di kalangan karyawan. Perilaku kerja inovatif menjadi salah satu aspek penting karena memungkinkan karyawan menghasilkan gagasan baru, memperbaiki proses kerja, meningkatkan efisiensi operasional, serta menciptakan nilai tambah bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan industri digital yang semakin kompetitif.

Sebagai bagian dari ekosistem PT PLN (Persero), PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) memiliki peran penting dalam mendukung percepatan transformasi digital nasional. Melalui pengembangan

infrastruktur digital, peningkatan kualitas layanan, serta penguatan kapasitas sumber daya manusia, perusahaan berupaya memberikan layanan yang andal, inovatif, dan berorientasi pada kepuasan pelanggan. Peningkatan kualitas pelatihan karyawan, keterlibatan kerja, kreativitas, dan perilaku kerja inovatif menjadi faktor yang sangat penting untuk mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan misinya serta mempertahankan keunggulan kompetitif di era digital.

#### 4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**

| No | Uraian            | Frekuensi | Persentase(%) |
|----|-------------------|-----------|---------------|
| 1. | Jenis Kelamin     |           |               |
|    | ▪ Pria            | 47        | 69,1          |
|    | ▪ Wanita          | 21        | 30,9          |
|    | Jumlah            | 68        | 100           |
| 2  | Usia              |           |               |
|    | ▪ < 20 tahun      | 0         | 0             |
|    | ▪ 20-29 tahun     | 11        | 16,2          |
|    | ▪ 30-39 tahun     | 23        | 33,8          |
|    | ▪ 40-49 tahun     | 25        | 36,8          |
|    | ▪ > 50 tahun      | 9         | 13,2          |
|    | Jumlah            | 68        | 100           |
| 3. | Status Perkawinan |           |               |
|    | ▪ Menikah         | 64        | 94,1          |
|    | ▪ Belum Menikah   | 4         | 5,9           |
|    | ▪ Pernah Menikah  | 0         | 0             |
|    | Jumlah            | 68        | 100           |

| No     | Uraian                 | Frekuensi | Persentase(%) |
|--------|------------------------|-----------|---------------|
| 4.     | Pendidikan             |           |               |
|        | ▪ SLTA                 | 8         | 11,8          |
|        | ▪ Diploma (D3)         | 12        | 17,6          |
|        | ▪ Sarjana (S1)         | 46        | 67,6          |
|        | ▪ Pascasarjana (S2-S3) | 2         | 2,9           |
| Jumlah |                        | 68        | 100           |
| 5      | Lama Bekerja           |           |               |
|        | ▪ < 5 tahun            | 3         | 4,4           |
|        | ▪ 5-10 tahun           | 11        | 16,2          |
|        | ▪ 11-15 tahun          | 23        | 33,8          |
|        | ▪ 16-20 tahun          | 16        | 23,5          |
|        | ▪ > 20 tahun           | 15        | 22,5          |
| Jumlah |                        | 68        | 100,0         |

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa dari total 68 responden, sebagian besar merupakan karyawan berjenis kelamin pria sebanyak 47 orang (69,1%), sedangkan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 21 orang (30,9%). Hasil ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan di Kantor PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) didominasi oleh laki-laki. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa perusahaan masih banyak mempekerjakan tenaga kerja pria, terutama pada bidang pekerjaan yang berkaitan dengan operasional, teknis, maupun pengelolaan infrastruktur ketenagalistrikan dan telekomunikasi.

Berdasarkan karakteristik usia responden diketahui bahwa tidak terdapat responden yang berusia kurang dari 20 tahun (0%). Responden yang berusia 20–29 tahun berjumlah 11 orang (16,2%), usia 30–39 tahun sebanyak 23 orang (33,8%), usia 40–49 tahun sebanyak 25 orang (36,8%), sedangkan responden yang berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 9 orang (13,2%). Dengan demikian, mayoritas responden berada pada kelompok usia 40–49 tahun, yang menunjukkan

bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif matang sehingga diharapkan memiliki kemampuan, tanggung jawab, dan pemahaman yang baik dalam melaksanakan tugas di perusahaan.

Berdasarkan status perkawinan, diketahui bahwa mayoritas responden telah menikah, yaitu sebanyak 64 orang (94,1%), sedangkan responden yang belum menikah berjumlah 4 orang (5,9%), dan tidak terdapat responden yang berstatus pernah menikah (0%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh karyawan di Kantor PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) telah berkeluarga. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah memiliki tanggung jawab keluarga, sehingga diharapkan mampu menunjukkan tingkat kedewasaan, stabilitas emosional, serta komitmen yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, diketahui bahwa responden dengan pendidikan SLTA berjumlah 8 orang (11,8%), Diploma (D3) sebanyak 12 orang (17,6%), Sarjana (S1) sebanyak 46 orang (67,6%), dan Pascasarjana (S2–S3) sebanyak 2 orang (2,9%). Dengan demikian, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1). Hasil ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di Kantor PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) didominasi oleh karyawan yang memiliki pendidikan tinggi, sehingga diharapkan mampu mendukung penyelesaian pekerjaan secara profesional, meningkatkan kemampuan analisis, serta beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan organisasi.

Berdasarkan lama bekerja, diketahui bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 3 orang (4,4%), masa kerja 5–10 tahun sebanyak 11 orang (16,2%), masa kerja 11–15 tahun sebanyak 23 orang (33,8%), masa kerja 16–20 tahun sebanyak 16 orang (23,5%), dan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 15 orang (22,5%). Mayoritas responden memiliki masa kerja 11–15 tahun, yaitu sebanyak 23 orang (33,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, sehingga telah memahami prosedur kerja, budaya organisasi, serta memiliki kompetensi dan pengalaman yang memadai dalam mendukung pencapaian tujuan PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).

#### 4.3. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Pelatihan karyawan ( $X_1$ ), variabel Keterlibatan kerja ( $X_2$ ) dan variabel Kreativitas karyawan ( $X_3$ ) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Perilaku kerja inovatif.

##### 4.3.1 Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Penjelasan responden tentang variabel perilaku kerja inovatif terhadap Perilaku kerja inovatif dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Penjelasan Responden Terhadap Variabel Perilaku Kerja Inovatif**

| No            | Item pertanyaan                                                                              | Sgt Tdk Setuju |      | Tidak Setuju |      | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean        |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|--------------|------|---------------|------|--------|------|---------------|------|-------------|
|               |                                                                                              | Frk            | %    | Frk          | %    | Frk           | %    | Frk    | %    | Frk           | %    |             |
| 1             | Saya aktif mencari ide atau cara baru untuk meningkatkan pekerjaan saya.                     | 4              | 5,9  | 8            | 11,8 | 13            | 19,1 | 23     | 33,8 | 20            | 29,4 | 3,69        |
| 2             | Saya mengembangkan ide-ide baru agar dapat diterapkan secara lebih efektif dalam pekerjaan.  | 4              | 5,9  | 6            | 8,8  | 13            | 19,1 | 30     | 44,1 | 15            | 22,1 | 3,68        |
| 3             | Saya menyampaikan dan meyakinkan rekan kerja atau atasan mengenai ide baru yang saya miliki. | 8              | 11,8 | 6            | 8,8  | 7             | 10,3 | 35     | 51,5 | 12            | 17,6 | 3,54        |
| 4             | Saya berusaha menerapkan ide-ide yang telah dikembangkan ke dalam pekerjaan nyata.           | 4              | 5,9  | 6            | 8,8  | 14            | 20,6 | 32     | 47,1 | 12            | 17,6 | 3,62        |
| 5             | Saya berkontribusi dalam menciptakan perubahan yang memberikan manfaat bagi organisasi.      | 3              | 4,4  | 5            | 7,4  | 16            | 23,5 | 34     | 50,0 | 10            | 14,7 | 3,63        |
| <b>Rerata</b> |                                                                                              |                |      |              |      |               |      |        |      |               |      | <b>3,63</b> |

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan indikator diatas bahwa saya aktif mencari ide atau cara baru untuk meningkatkan pekerjaan saya dengan nilai rata-rata sebesar 3,69. Saya mengembangkan ide-ide baru agar dapat diterapkan secara lebih efektif dalam pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,68. Saya menyampaikan dan meyakinkan rekan kerja atau atasan mengenai ide baru yang saya miliki dengan nilai rata-rata sebesar 3,54. Saya berusaha menerapkan ide-ide yang telah dikembangkan ke dalam pekerjaan nyata dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Saya berkontribusi dalam menciptakan perubahan yang memberikan manfaat bagi

organisasi dengan nilai rata-rata 3,63. Nilai rerata pada variabel perilaku kerja inovatif sebesar 3,63 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel perilaku kerja inovatif karena skala likert pada satuan angka 4.

#### 4.3.2 Variabel Pelatihan Karyawan

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai pelatihan karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pelatihan Karyawan**

| No     | Item Pertanyaan                                                                       | Sgt Tdk Setuju |      | Tidak Setuju |      | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|--------------|------|---------------|------|--------|------|---------------|------|------|
|        |                                                                                       | Frk            | %    | Frk          | %    | Frk           | %    | Frk    | %    | Frk           | %    |      |
| 1      | Dengan adanya pelatihan kerja karyawan maka dapat menambahkan keahlian kerja karyawan | 4              | 5,9  | 6            | 8,8  | 13            | 19,1 | 30     | 44,1 | 15            | 22,1 | 3,68 |
| 2      | Dengan adanya pelatihan kerja karyawan maka dapat mengembangkan pengetahuan karyawan  | 8              | 11,8 | 6            | 8,8  | 7             | 10,3 | 36     | 52,9 | 11            | 16,2 | 3,54 |
| 3      | Saya mampu mengembangkan sikap kerja saya yang lebih sopan                            | 5              | 7,3  | 9            | 13,2 | 4             | 5,9  | 37     | 54,4 | 13            | 19,1 | 3,65 |
| 4      | Saya mampu mengembangkan kemampuan kerja saya di kantor                               | 5              | 7,4  | 6            | 8,8  | 8             | 11,8 | 32     | 47,1 | 17            | 25,0 | 3,74 |
| 5      | Dengan adanya pelatihan kerja maka dapat mengembangkan pengalaman kerja saya          | 3              | 5,9  | 6            | 8,8  | 14            | 20,6 | 32     | 47,1 | 12            | 17,6 | 3,62 |
| Rerata |                                                                                       |                |      |              |      |               |      |        |      |               |      | 3,64 |

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan dengan adanya pelatihan kerja karyawan maka dapat menanbahkan keahlian kerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,68. Dengan adanya pelatihan kerja karyawan maka dapat mengembangkan pengetahuan karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,53. Saya mampu mengembangkan sikap kerja saya yang lebih sopan dengan nilai rata-rata sebesar 3,65. Saya mampu mengembangkan kemampuan kerja saya di kantor dengan nilai rata-rata sebesar 3,74 dan dengan adanya pelatihan kerja maka dapat mengembangkan pengalaman kerja saya dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Nilai rerata pada variabel pelatihan karyawan sebesar 3,64. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel pelatihan karyawan karena skala likert mendekati angka 4.

#### 4.3.3 Variabel Keterlibatan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Keterlibatan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Penjelasan Responden Terhadap Variabel Keterlibatan Kerja**

| No | Item pertanyaan                                                                 | Sgt Tdk Setuju |     | Tidak Setuju |     | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|--------------|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|------|
|    |                                                                                 | Frk            | %   | Frk          | %   | Frk           | %    | Frk    | %    | Frk           | %    |      |
| 1  | Saya ikut serta dalam kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.     | 5              | 7,4 | 6            | 8,8 | 8             | 11,8 | 32     | 47,1 | 17            | 25,0 | 3,74 |
| 2  | Saya berusaha menunjukkan hasil kerja terbaik kepada atasan maupun rekan kerja. | 4              | 5,9 | 6            | 8,8 | 14            | 20,6 | 32     | 57,1 | 12            | 12,6 | 3,62 |

| No     | Item pertanyaan                                                        | Sgt Tdk Setuju |      | Tidak Setuju |      | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean |
|--------|------------------------------------------------------------------------|----------------|------|--------------|------|---------------|------|--------|------|---------------|------|------|
|        |                                                                        | Frk            | %    | Frk          | %    | Frk           | %    | Frk    | %    | Frk           | %    |      |
| 3      | Saya melihat pekerjaan saya sebagai bagian penting dari hidup saya.    | 3              | 4,4  | 5            | 7,4  | 16            | 23,5 | 34     | 50,0 | 10            | 14,7 | 3,63 |
| 4      | Saya merasa antusias ketika mengerjakan tugas pekerjaan.               | 4              | 5,9  | 6            | 8,8  | 13            | 19,1 | 30     | 44,1 | 15            | 22,1 | 3,68 |
| 5      | Saya termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. | 8              | 11,8 | 6            | 8,8  | 7             | 10,3 | 36     | 52,9 | 11            | 16,2 | 3,53 |
| 6      | Saya merasa bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan saya          | 5              | 7,4  | 9            | 13,2 | 4             | 5,9  | 37     | 54,4 | 13            | 19,1 | 3,65 |
| Rerata |                                                                        |                |      |              |      |               |      |        |      |               |      | 3,64 |

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan saya ikut serta dalam kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,74. Saya berusaha menunjukkan hasil kerja terbaik kepada atasan maupun rekan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Saya melihat pekerjaan saya sebagai bagian penting dari hidup saya dengan nilai rata-rata sebesar 3,63. Saya merasa antusias ketika mengerjakan tugas pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,68. Saya termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,65. Saya merasa bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan saya dengan nilai rata-rata sebesar 3,64. Nilai rerata pada variabel Keterlibatan kerja sebesar 3,64. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel keterlibatan kerja karena skala likert pada satuan angka 4.

#### 4.3.4 Variabel Kreativitas Karyawan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Kreativitas karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kreativitas Karyawan**

| No            | Item pertanyaan                                                                                                        | Sgt Tdk Setuju |      | Tidak Setuju |     | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean        |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|--------------|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|-------------|
|               |                                                                                                                        | Frk            | %    | Frk          | %   | Frk           | %    | Frk    | %    | Frk           | %    |             |
| 1             | Saya mampu menghasilkan banyak ide atau solusi ketika menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.                         | 3              | 6    | 6            | 8,8 | 18            | 26,5 | 31     | 45,6 | 10            | 14,7 | 3,57        |
| 2             | Saya dapat melihat suatu masalah dari berbagai sudut pandang dan menggunakan cara yang berbeda untuk menyelesaikannya. | 2              | 2,9  | 4            | 5,9 | 13            | 19,1 | 32     | 47,1 | 17            | 25,0 | 3,85        |
| 3             | Saya sering menghasilkan ide yang unik dan berbeda dari rekan kerja lainnya.                                           | 4              | 4    | 5            | 5,9 | 13            | 19,1 | 30     | 44,1 | 15            | 22,1 | 3,89        |
| 4             | Saya mampu mengembangkan dan menyempurnakan ide menjadi lebih rinci dan mudah diterapkan.                              | 8              | 11,8 | 6            | 8,8 | 7             | 10,3 | 35     | 51,4 | 12            | 17,6 | 3,68        |
| 5             | Saya mampu mengubah ide menjadi tindakan nyata yang bermanfaat bagi pekerjaan dan organisasi.                          | 1              | 3,1  | 2            | 6,3 | 4             | 12,5 | 18     | 56,3 | 7             | 81,9 | 3,54        |
| <b>Rerata</b> |                                                                                                                        |                |      |              |     |               |      |        |      |               |      | <b>3,67</b> |

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa saya mampu menghasilkan banyak ide atau solusi ketika menghadapi permasalahan dalam pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,57. Saya dapat melihat suatu masalah dari berbagai sudut pandang dan menggunakan cara yang berbeda untuk menyelesaikannya dengan nilai rata-rata sebesar 3,85. Saya sering menghasilkan ide yang unik dan berbeda dari rekan kerja lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 3,69. Saya mampu mengembangkan dan menyempurnakan ide menjadi lebih rinci dan mudah diterapkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,68. Saya mampu mengubah ide menjadi tindakan nyata yang bermanfaat bagi pekerjaan dan organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,54. Nilai rerata pada variabel kreativitas karyawan sebesar 3,67. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada Variabel kreativitas karyawan karena skala likert pada satuan angka 4.

#### **4.4. Pengujian Data**

##### **4.4.1. Pengujian Instrumen**

##### **4.4.1.1 Uji Validitas Instrumen**

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,244, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat

dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas**

| No pertanyaan |    | Variabel                | Koefisien korelasi | Nilai kritis 5 % (N=68) | Ket   |
|---------------|----|-------------------------|--------------------|-------------------------|-------|
| 1             | A1 | Perilaku Kerja Inovatif | 0,584              | 0,244                   | Valid |
| 2             | A2 |                         | 0,448              | 0,244                   | Valid |
| 3             | A3 |                         | 0,574              | 0,244                   | Valid |
| 4             | A4 |                         | 0,387              | 0,244                   | Valid |
| 5             | A5 |                         | 0,550              | 0,244                   | Valid |
| 6             | B1 | Pelatihan Karyawan      | 0,380              | 0,244                   | Valid |
| 7             | B2 |                         | 0,682              | 0,244                   | Valid |
| 8             | B3 |                         | 0,635              | 0,244                   | Valid |
| 9             | B4 |                         | 0,453              | 0,244                   | Valid |
| 10            | B5 |                         | 0,449              | 0,244                   | Valid |
| 11            | C1 | Keterlibatan Kerja      | 0,507              | 0,244                   | Valid |
| 12            | C2 |                         | 0,510              | 0,244                   | Valid |
| 13            | C3 |                         | 0,577              | 0,244                   | Valid |
| 14            | C4 |                         | 0,365              | 0,244                   | Valid |
| 15            | C5 |                         | 0,672              | 0,244                   | Valid |
| 16            | C6 | Kreativitas Karyawan    | 0,633              | 0,244                   | Valid |
| 17            | D1 |                         | 0,690              | 0,244                   | Valid |
| 18            | D2 |                         | 0,472              | 0,244                   | Valid |
| 19            | D3 |                         | 0,669              | 0,244                   | Valid |
| 20            | D4 |                         | 0,458              | 0,244                   | Valid |
| 21            | D5 |                         | 0,608              | 0,244                   | Valid |

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,244 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

#### 4.4.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)**

| No | Variabel                               | Nilai Minimal<br>Kehandalan | Nilai<br>Alpha | Kehandalan |
|----|----------------------------------------|-----------------------------|----------------|------------|
| 1. | Perilaku Kerja Inovatif(Y)             | 0,60                        | 0,743          | Handal     |
| 2. | Pelatihan Karyawan (X <sub>1</sub> )   | 0,60                        | 0,752          | Handal     |
| 3. | Keterlibatan Kerja (X <sub>2</sub> )   | 0,60                        | 0,790          | Handal     |
| 4. | Kreativitas Karyawan (X <sub>3</sub> ) | 0,60                        | 0,785          | Handal     |

Sumber : data diolah 2026

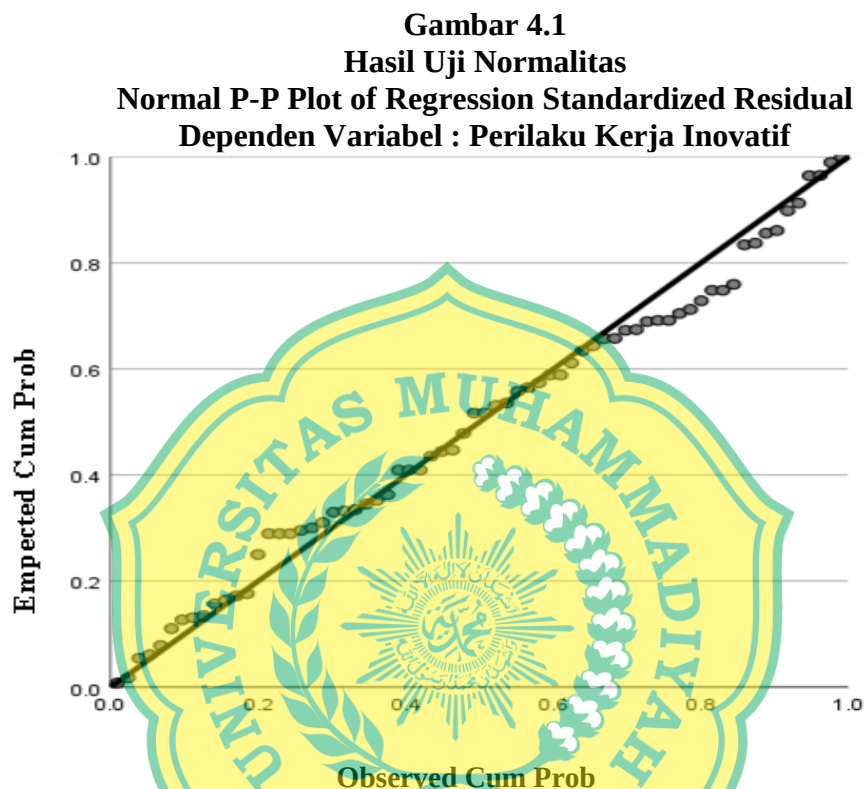
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik. berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel perilaku kerja inovatif, pelatihan karyawan, keterlibatan kerja dan kreativitas karyawan seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

#### 4.4.2. Pengujian Asumsi Klasik

##### 4.4.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi

dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Perilaku kerja inovatif berdasarkan masukan variabel independen.

#### 4.4.2.2 Uji Multikolinearitas

Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

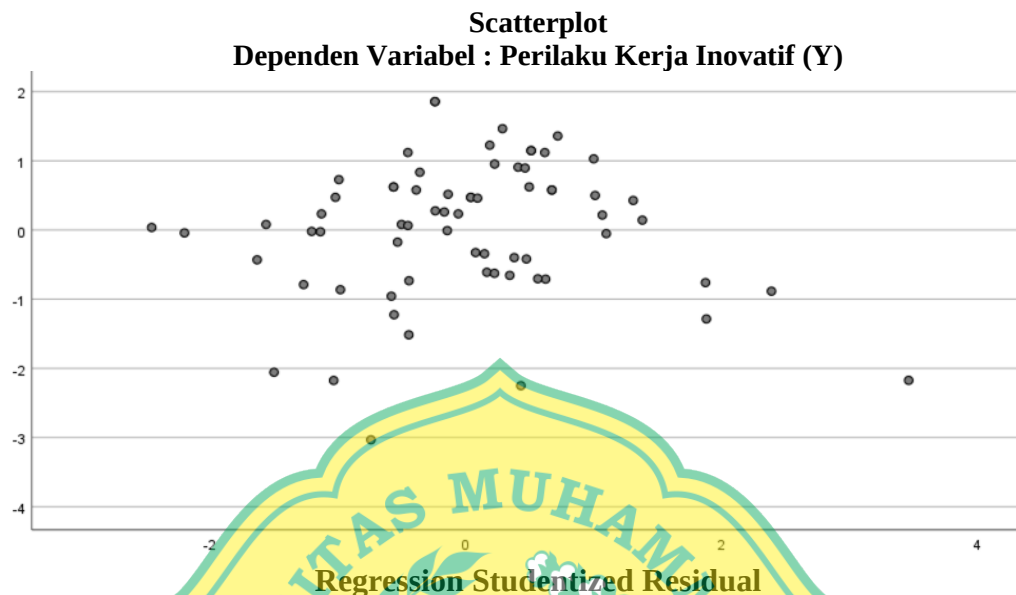
| Variabel Bebas                 | Toleransi | VIF   | Keterangan            |
|--------------------------------|-----------|-------|-----------------------|
| Pelatihan Karyawan ( $X_1$ )   | 0,229     | 3,223 | Non Multikolinieritas |
| Keterlibatan Kerja ( $X_2$ )   | 0,228     | 3,306 | Non Multikolinieritas |
| Kreativitas Karyawan ( $X_3$ ) | 0,564     | 1,772 | Non Multikolinieritas |

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Dari Tabel 4.8 diatas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

#### 4.4.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2 sebagai berikut:

**Gambar 4.2****Hasi Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Pelatihan karyawan ( $X_1$ ), Keterlibatan kerja ( $X_2$ ) dan Kreativitas karyawan ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Perilaku kerja inovatif Pada Kantor PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut). Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.9:

**Tabel 4.9**  
**Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Perilaku kerja inovatif**

| Nama variabel                          | B     | Std Error | t <sub>hitung</sub> | t <sub>tabel</sub><br>Df= n-k-1 | Sig.  |
|----------------------------------------|-------|-----------|---------------------|---------------------------------|-------|
| Konstanta                              | 0,215 | 0,122     | 1,771               | 1,998                           | 0,081 |
| Pelatihan karyawan (X <sub>1</sub> )   | 0,239 | 0,078     | 3,062               | 1,998                           | 0,002 |
| Keterlibatan Kerja (X <sub>2</sub> )   | 0,368 | 0,061     | 6,032               | 1,998                           | 0,000 |
| Kreativitas karyawan (X <sub>3</sub> ) | 0,302 | 0,073     | 4,137               | 1,998                           | 0,000 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,215 + 0,239X_1 + 0,368X_2 + 0,302X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefisien Regresi ( $\beta$ )

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,215 artinya bila mana pelatihan karyawan (X<sub>1</sub>), keterlibatan kerja (X<sub>2</sub>) dan kreativitas karyawan (X<sub>3</sub>), dianggap konstan, maka perilaku kerja inovatif pada Kantor PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut), adalah sebesar 0,215 pada satuan skala likert
- b. Koefisien regresi pelatihan karyawan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,239. Artinya perubahan dalam variabel pelatihan karyawan akan meningkatkan Perilaku kerja inovatif pada Kantor PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) sebesar 23,9% dengan asumsi variabel keterlibatan kerja (X<sub>2</sub>) dan kreativitas karyawan (X<sub>3</sub>) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi keterlibatan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,368. Artinya perubahan dalam variabel keterlibatan kerja secara relatif akan meningkatkan perilaku

kerja inovatif pada Kantor PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) sebesar 36,8% dengan asumsi variabel Pelatihan karyawan ( $X_1$ ), dan kreativitas karyawan ( $X_3$ ) dianggap konstan

- d. Koefisien regresi Kreativitas karyawan ( $X_3$ ) sebesar 0,302. Artinya setiap perubahan dalam variabel kreativitas karyawan secara relatif akan meningkatkan Perilaku kerja inovatif pada Kantor PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut). sebesar 30,2% dengan asumsi variabel pelatihan karyawan ( $X_1$ ) dan keterlibatan kerja ( $X_2$ ), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti bahwa variabel keterlibatan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Perilaku kerja inovatif Pada Kantor PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut), karena diperoleh koefisien regresi sebesar 36,8%.

## 2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel korelasi. Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

**Tabel 4.10**  
**Model Summary**

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,971 <sup>a</sup> | 0,943    | 0,941             | 0,19070                    |

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,971 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 97,1%. Artinya faktor pelatihan karyawan ( $X_1$ ), keterlibatan kerja ( $X_2$ ), dan kreativitas karyawan ( $X_3$ ) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap perilaku kerja inovatif pada Kantor PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,941 artinya bahwa sebesar 94,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat yaitu perilaku kerja inovatif pada Kantor PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan pelatihan karyawan ( $X_1$ ), keterlibatan kerja ( $X_2$ ) dan kreativitas karyawan ( $X_3$ ). Sedangkan selebihnya sebesar 5,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kompetensi.

#### 4.5.2. Uji Simultan ( uji F )

Untuk menguji pengaruh pelatihan karyawan, keterlibatan kerja dan kreativitas karyawan secara simultan terhadap Perilaku kerja inovatif pada Kantor PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut). digunakan uji

Statistik F (uji F). Apabila nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

|   | <b>Model</b> | <b>Sum of Squares</b> | <b>df</b> | <b>Mean Square</b> | <b><math>F_{hitung}</math></b> | <b><math>F_{tabel}</math></b> | <b>Sig.</b>        |
|---|--------------|-----------------------|-----------|--------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------|
| 1 | Regression   | 38,681                | 3         | 12,894             | 354,559                        | 2,751                         | 0,000 <sup>b</sup> |
|   | Residual     | 2,327                 | 64        | 0,036              |                                |                               |                    |
|   | Total        | 41,009                | 67        |                    |                                |                               |                    |

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 354,559 dengan signifikansi 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$  adalah 2,751. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  , maka  $F_{hitung}$  (354,559) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,751) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan variabel pelatihan karyawan ( $X_1$ ), keterlibatan kerja ( $X_2$ ) dan kreativitas karyawan ( $X_3$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Kantor PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitiand dari Ramadhani *et al.*, (2024) menyatakan pelatihan karyawan, keterlibatan kerja dan kreativitas karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya semakin tinggi pelatihan karyawan, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi maka akan semakin meningkat perilaku kerja inovatif.

#### 4.5.3. Uji Parsial ( uji t )

Untuk menguji pengaruh pelatihan karyawan, keterlibatan kerjadan kreativitas karyawan terhadap perilaku kerja inovatif pada Kantor PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut), digunakan uji Statistik t (uji t). Dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau  $\alpha = 0,05$  seperti pada Tabel 4.9 dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 1. Pelatihan karyawan ( $X_1$ )

Pengaruh pelatihan karyawan ( $X_1$ ) terhadap variabel perilaku kerja inovatif (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,062 > 1,998$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ , sehingga menerima hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Artinya variabel pelatihan karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Kantor PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).

##### 2. Keterlibatan Kerja ( $X_2$ )

Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap variabel perilaku kerja inovatif (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,032 > 1,998$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,018 < 0,05$ , sehingga menerima hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Artinya variabel keterlibatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Kantor PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).

##### 3. Kreativitas karyawan ( $X_3$ )

Pengaruh kreativitas karyawan terhadap variabel perilaku kerja inovatif (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,137 > 1,998$ ) nilai signifikan sebesar  $0,000 <$

0,05, sehingga menerima hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Artinya variabel kreativitas karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Kantor PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).

#### 4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan, keterlibatan kerja dan kreativitas karyawan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Kantor PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Ramadhani *et al.*, (2024) dan Eliamin *et al.*, (2024) menyatakan bahwa pelatihan karyawan, keterlibatan kerja dan kreativitas karyawan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Implikasi dalam penelitian ini yaitu pelatihan yang efektif membekali karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan baru sehingga mereka mampu menemukan cara kerja yang lebih efisien, menghasilkan ide-ide kreatif, serta mengembangkan solusi inovatif terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi organisasi.

Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi. Kondisi ini mendorong mereka untuk berpartisipasi aktif dalam memberikan gagasan baru, memperbaiki proses kerja, dan mendukung implementasi inovasi secara berkelanjutan. Kreativitas yang dimiliki karyawan memungkinkan munculnya berbagai ide, metode, maupun produk baru yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi operasional, serta daya saing organisasi. Kreativitas juga membantu organisasi beradaptasi

dengan perubahan lingkungan yang semakin dinamis. Kombinasi pelatihan yang memadai, keterlibatan kerja yang tinggi, dan kreativitas yang berkembang akan mendorong karyawan tidak hanya menghasilkan ide, tetapi juga mampu mempromosikan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi inovasi dalam aktivitas kerja sehari-hari.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Kantor PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).
2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Kantor PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).
3. Kreativitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Kantor PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).
4. Pelatihan karyawan, keterlibatan kerja dan kreativitas karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Kantor PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut).

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Kantor PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) di sebagai berikut:

1. PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) disarankan untuk meningkatkan kualitas dan intensitas program pelatihan yang disesuaikan dengan perkembangan teknologi informasi, telekomunikasi, serta kebutuhan operasional perusahaan. Pelatihan tidak hanya difokuskan pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada pengembangan kemampuan pemecahan masalah, berpikir kritis, kolaborasi, dan inovasi.
2. PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) disarankan untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, serta membangun komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan.
3. PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) disarankan untuk membangun budaya organisasi yang mendukung kreativitas dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengemukakan gagasan baru, melakukan eksperimen terhadap metode kerja yang lebih efektif, serta mengembangkan solusi inovatif terhadap berbagai tantangan operasional.
4. PT PLN Icon Plus Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) disarankan untuk terus memperkuat perilaku kerja inovatif melalui penciptaan budaya kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, kolaborasi lintas unit, dan keberanian dalam mengusulkan maupun mengimplementasikan ide-ide baru. Manajemen juga perlu menyediakan

sistem penghargaan terhadap inovasi yang berhasil diterapkan sehingga karyawan semakin terdorong untuk menghasilkan, mempromosikan, dan merealisasikan ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi operasional, serta daya saing perusahaan.

5. Disarankan kepada pegawai agar mampu memanfaatkan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kemampuan kerjanya masing-masing misalnya ketika menerima pekerjaan sebaiknya langsung mengerjakannya



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Rehan, Muhammad Rafay Nawaz, Muhammad Ishtiaq Ishaq, and Mumtaz Muhammad Khan. 2023. "Social Exchange Theory : Systematic Review and Future Directions." *Frontiersin* (January):1–13.
- Al-Ababneh, M.M. (2020). The Concept Of Creativity: Definitions And Theories. *International Journal of Tourism & Hotel Business Management*, 2(1), 245-249.
- Amin, M., Djalil, M., & Halimatussakdiah. (2025). Pengaruh Pelatihan terhadap Perilaku Kerja Inovatif yang Dimediasi oleh Keterlibatan Karyawan dan Pengembangan Karir sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, Vol. 13, No. 3, 1-10.
- Amri, Z., & Putra, T. R. I. (2020). *The effect of perceived organizational support and psychological empowerment on keterlibatan karyawan and its impact on the satisfaction of administrative employee in general hospital Rsudza*. *International Journal of Scientific and Management Research*, 3(3), 71–83.
- Ariani, R. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karywan PT Nindya Karya Persero. Artikel Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Gunadarma, Vol. 2, No. 1, 1-17.
- Arikunto, Suharsimi, (2022) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ching, S. F. (2021). *The Effect of Emotional Labor on Job Involvement in Preschool Teachers: Verifying the Mediating Effect of Psychological Capital*. *The TurkishOnline. Journal of Educational Technology*, 14(3), 146-158.
- Debas, A.T. (2023). Factors affecting "employees' creativity": the mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 1 (1), 1-20.
- Dessler, Gary. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Elamin, A., Aldabbas, H., Ahmde, A. Z., & Abdullah, A. (2024). Keterlibatan Karyawan dan Perilaku Kerja Inovatif: Peran Mediasi Perilaku Berbagi Pengetahuan dalam Konteks Layanan Uni Emirat Arab (UEA). *Administrative Sciences* 14: 232.

- Erwan., & Yuliharsi. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Payakumbuh. *Journal Publicuho*, Vol. 7, No. 3, 1-16.
- Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019). The influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation. *Frontiers in Psychology*, 10(FEB), 1–15.
- Hadi, Surjo dan Putra Arif. (2020). Pengaruh Perilaku kerja inovatif Dan Keterlibatan kerja Terhadap Kesuksesan Karir. *Jurnal Baruna Horizon Universitas Kartini Surabaya*, Vol. 3, No. 1, 29-38.
- Hadiyati, Ernani. (2020). Kreativitas dan Inovasi Berpengaruh Terhadap Kewirausahaan Usaha Kecil. *Jurnal Universitas Gajayana Malang*. Vol. 1, No. 1, 1-11.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jong, J. dan Den Hartog, D. (2021). *Measuring Innovative Work Behavior. Creative and Innovation Management*. Vol. 19, No. 1, 23-36.
- Kristanti, A., Mei, I., & Cecilia, E. (2021). Dampak Dukungan Organisasi Dan Kreativitas Karyawan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Sebagai Variabel Mediasi. *Seri Seminar Nasional Ke-III Universitas Tarumanagara*, 1 (1), 789-797.
- Kurniawan, E. F. & Suharnomo. (2023). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Perilaku kerja inovatif *Islamic* Melalui *Work Engagement* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Pengrajin Batik di Desa Wisata Batik Lendah, Kulon Progo). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9 (02), 1-13.
- Manik, Sondang, Milisi Sembiring, Immanuel Padang, and Lastri Manurung. 2022. "Theory Of Bandura's Social Learning In The Process of Teaching At Sma Methodist Berastagi Kabupaten Karo." *PKM: Pengabdian Kepada Masyarakat* 03(02):85–96.
- Marwansyah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ngo, L. V. (2020). Mindfulness and Job Performance: Does Creativity Matter? *Australasian Marketing Journal*, 28 (3), 117-123.
- Nisrina, S., & Raharja, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Perilaku kerja inovatif Dengan Berbagi Pengetahuan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT X). *Diponegoro Journal Of Management* Vol.13, No. 1, 1-8.

- Noerchoidah., Indriyani, R. & Fatimah, N. (2023). Peran Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku kerja inovatif dan Kinerja Studi Pada Industri Kreatif. *Jurnal Buletin Bisnis & Manajemen*, Vol. 9, No. 1, 104-117.
- Notosudjono, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap Keinovatifan Guru Di Provinsi Banten. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 432-444.
- Ramadhani, W. R., Suriyatiningsih, A., & Wijarnako, A. (2024). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Kompensasi dan Kreativitas Karyawan Terhadap Perilaku kerja inovatif (Studi Kasus Di PT Widus Logistic). *Journal of Economic, Business and Accounting*, Vol. 7, No. 6, 1-12.
- Riani, Candra. (2020). Pengaruh *Ability* dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku kerja inovatif dan *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) Di Politeknik Negeri Malang). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*, Vol. 1, No. 1, 1-11.
- Rivai, et al.,. Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins SP dan Judge. (2022). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. dan Timothy. A. Judge. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Roby, Sambung. (2021). Pengaruh Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya). *Fakultas Ekonomi Universitas Palangka Raya Universitas Palangka Raya. Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume 3, Nomor 1, 1-17.
- Sadewa, A. A., & Yulianti, E. (2024) Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Dimoderasi Oleh LMX. *Jurnal Dinamika ekonomi dan Bisnis*, 21 (2), 109-124.
- Saxena. (2020). *Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. Internationat. Journal Management Business*, 4(1), 1-30.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sudjud, R. H. (2022). Peningkatan Perilaku kerja inovatif Melalui Penguatan *Team Learning* dan *Knowledge Sharing*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 082-087.
- Sufyanto. (2024). Panorama History Of Social Exchange Theory Sejarah Panorama Teori Pertukaran Sosial. *Jurnal Original Research*, 13(1), 56-63.

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, Murti. (2020). Pengaruh *Organizational Commitment* Dan *Professional Commitment* Terhadap *Organization Citizenship Behavior*. *Jurnal Manajemen*, Vol. 4 No. 2, 49-61.
- Tuarita, A. H., & Ratnasari, S. D. (2023). *Differentiated Competence* mampu meningkatkan Kinerja Dosen di era Teknologi Informasi yg dimediasi oleh Keterlibatan karyawan. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 8(1), 87–100. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v8i1.3235>.
- Wardani dan Suseno. Y.D. (2020). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 139–149.
- Yakup, Y. (2020). Pengaruh Keterlibatan kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Perisai, Islamic Banking and Finace Journal*, 1(3), 273-290.



## KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

---

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pernyataan yang dipilihberdasarkan kondisi instansi repsonden.

### A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :
  - (1). Pria
  - (2). Wanita
2. Usia :
  - (1). < 20 tahun
  - (2). 20 – 29 tahun
  - (3). 30 – 39 tahun
  - (4). 40 – 49 tahun
  - (5). > 50 tahun
3. Status Perkawinan :
  - (1). Menikah
  - (2). Belum Menikah
  - (3). Pernah Menikah
4. Pendidikan Terakhir :
  - (1). SLTA
  - (2). Diploma (D3)
  - (3). Sarjana (S1)
  - (4). Pasca Sarjana (S2-S3)
5. Masa Kerja
  - (1). < 5 Tahun
  - (2). 5-10 Tahun
  - (3). 11-15 Tahun
  - (4). 16-20 Tahun
  - (5). > 20 Tahun



|                     |   |
|---------------------|---|
| Sangat tidak setuju | 1 |
| Tidak setuju        | 2 |
| Kurang setuju       | 3 |
| Setuju              | 4 |
| Sangat setuju       | 5 |

a. Perilaku Kerja Inovatif (Y)

| No | URAIAN                                                                                       | STS | TS | KS | S | SS |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 1  | Saya aktif mencari ide atau cara baru untuk meningkatkan pekerjaan saya.                     |     |    |    |   |    |
| 2  | Saya mengembangkan ide-ide baru agar dapat diterapkan secara lebih efektif dalam pekerjaan.  |     |    |    |   |    |
| 3  | Saya menyampaikan dan meyakinkan rekan kerja atau atasan mengenai ide baru yang saya miliki. |     |    |    |   |    |
| 4  | Saya berusaha menerapkan ide-ide yang telah dikembangkan ke dalam pekerjaan nyata.           |     |    |    |   |    |
| 5  | Saya berkontribusi dalam menciptakan perubahan yang memberikan manfaat bagi organisasi.      |     |    |    |   |    |

b. Pelatihan Karyawan (X<sub>1</sub>)

| No | URAIAN                                                                                | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 1  | Dengan adanya pelatihan kerja karyawan maka dapat menanbahkan keahlian kerja karyawan |     |    |    |   |    |
| 2  | Dengan adanya pelatihan kerja karyawan maka dapat mengembangkan pengetahuan karyawan  |     |    |    |   |    |
| 3  | Saya mampu mengembangkan sikap kerja saya yang lebih sopan                            |     |    |    |   |    |
| 4  | Saya mampu mengembangkan kemampuan kerja saya di kantor                               |     |    |    |   |    |
| 5  | Dengan adanya pelatihan kerja maka dapat mengembangkan pengalaman kerja saya          |     |    |    |   |    |

c. Keterlibatan Kerja ( $X_2$ )

| No | URAIAN                                                                          | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 1  | Saya ikut serta dalam kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.     |     |    |    |   |    |
| 2  | Saya berusaha menunjukkan hasil kerja terbaik kepada atasan maupun rekan kerja. |     |    |    |   |    |
| 3  | Saya melihat pekerjaan saya sebagai bagian penting dari hidup saya.             |     |    |    |   |    |
| 4  | Saya merasa antusias ketika mengerjakan tugas pekerjaan.                        |     |    |    |   |    |
| 5  | Saya termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.          |     |    |    |   |    |
| 6  | Saya merasa bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan saya.                  |     |    |    |   |    |

d. Kreativitas Karyawan ( $X_3$ )

| No | URAIAN                                                                                                                 | STS | TS | KS | S | SS |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 1  | Saya mampu menghasilkan banyak ide atau solusi ketika menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.                         |     |    |    |   |    |
| 2  | Saya dapat melihat suatu masalah dari berbagai sudut pandang dan menggunakan cara yang berbeda untuk menyelesaikannya. |     |    |    |   |    |
| 3  | Saya sering menghasilkan ide yang unik dan berbeda dari rekan kerja lainnya.                                           |     |    |    |   |    |
| 4  | Saya mampu mengembangkan dan menyempurnakan ide menjadi lebih rinci dan mudah diterapkan.                              |     |    |    |   |    |
| 5  | Saya mampu mengubah ide menjadi tindakan nyata yang bermanfaat bagi pekerjaan dan organisasi.                          |     |    |    |   |    |

## Lampiran 2 Tabulasi Data (Jawaban Kuisioner)

| NO | KARAKTERISTIK |     |     |     |     | Indikator |    |    |    |    | Y   | Indikator |    |    |    |    | X1  | Indikator |    |    |    |    |     | X2  | Indikator |     |    |     |     | X3  |     |     |
|----|---------------|-----|-----|-----|-----|-----------|----|----|----|----|-----|-----------|----|----|----|----|-----|-----------|----|----|----|----|-----|-----|-----------|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|
|    | IR1           | IR2 | IR3 | IR4 | IR5 | A1        | A2 | A3 | A4 | A5 |     | B1        | B2 | B3 | B4 | B5 |     | C1        | C2 | C3 | C4 | C5 | C6  |     | D1        | D2  | D3 | D4  | D5  |     |     |     |
| 1  | 1             | 4   | 1   | 3   | 4   | 4         | 4  | 3  | 5  | 3  | 4   | 4         | 3  | 4  | 5  | 5  | 4,2 | 5         | 5  | 3  | 4  | 4  | 4   | 3   | 4         | 4   | 3  | 3,6 |     |     |     |     |
| 2  | 2             | 3   | 1   | 3   | 3   | 1         | 4  | 4  | 4  | 2  | 3,3 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4  | 2  | 4  | 4  | 3,7 | 2   | 2         | 1   | 4  | 4   | 2,6 |     |     |     |
| 3  | 1             | 2   | 2   | 4   | 2   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4         | 4   | 4  | 4   |     |     |     |     |
| 4  | 2             | 5   | 1   | 3   | 5   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4         | 4   | 4  | 4   |     |     |     |     |
| 5  | 1             | 4   | 1   | 1   | 4   | 4         | 4  | 4  | 3  | 3  | 3,8 | 4         | 4  | 4  | 4  | 3  | 3,8 | 4         | 3  | 3  | 4  | 4  | 4   | 3,7 | 3         | 4   | 4  | 4   | 3,8 |     |     |     |
| 6  | 1             | 4   | 1   | 1   | 4   | 3         | 3  | 2  | 4  | 4  | 3   | 3         | 2  | 2  | 3  | 4  | 2,8 | 3         | 4  | 4  | 3  | 2  | 2   | 3   | 4         | 3   | 3  | 2   | 3,2 |     |     |     |
| 7  | 1             | 3   | 1   | 2   | 5   | 3         | 5  | 4  | 3  | 3  | 3,8 | 5         | 4  | 4  | 4  | 3  | 4   | 4         | 3  | 3  | 5  | 4  | 4   | 3,8 | 3         | 5   | 3  | 5   | 4   | 4   |     |     |
| 8  | 2             | 2   | 1   | 3   | 2   | 5         | 2  | 4  | 4  | 4  | 3,8 | 2         | 4  | 5  | 5  | 4  | 4   | 5         | 4  | 4  | 2  | 4  | 5   | 4   | 4         | 3   | 5  | 2   | 4   | 3,6 |     |     |
| 9  | 1             | 3   | 1   | 3   | 4   | 4         | 3  | 3  | 2  | 4  | 3   | 3         | 3  | 4  | 5  | 2  | 3,4 | 5         | 2  | 4  | 3  | 3  | 4   | 3,5 | 4         | 5   | 4  | 3   | 3   | 3,8 |     |     |
| 10 | 1             | 4   | 1   | 2   | 4   | 2         | 3  | 2  | 4  | 4  | 2,8 | 3         | 2  | 4  | 3  | 4  | 3,2 | 3         | 4  | 4  | 3  | 2  | 4   | 3,3 | 4         | 4   | 2  | 3   | 2   | 3   |     |     |
| 11 | 1             | 3   | 1   | 2   | 3   | 5         | 5  | 4  | 4  | 4  | 4,5 | 5         | 4  | 5  | 5  | 4  | 4,6 | 5         | 4  | 4  | 5  | 4  | 5   | 4,5 | 4         | 4   | 5  | 5   | 4   | 4,4 |     |     |
| 12 | 1             | 2   | 2   | 3   | 2   | 3         | 3  | 4  | 4  | 3  | 3,5 | 3         | 4  | 4  | 4  | 4  | 3,8 | 4         | 4  | 3  | 3  | 4  | 4   | 3,7 | 3         | 3   | 3  | 3   | 4   | 3,2 |     |     |
| 13 | 1             | 3   | 1   | 3   | 5   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4  | 4  | 5  | 4  | 4,2 | 5         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4,2 | 4         | 5   | 4  | 4   | 4   | 4,2 |     |     |
| 14 | 2             | 4   | 1   | 3   | 5   | 4         | 4  | 5  | 5  | 4  | 4,5 | 4         | 5  | 4  | 5  | 5  | 4,6 | 5         | 5  | 4  | 4  | 5  | 4   | 4,5 | 4         | 4   | 4  | 4   | 5   | 4,2 |     |     |
| 15 | 1             | 3   | 1   | 3   | 3   | 4         | 4  | 5  | 4  | 4  | 4,3 | 4         | 5  | 4  | 4  | 4  | 4,2 | 4         | 4  | 4  | 4  | 5  | 4   | 4,2 | 4         | 4   | 4  | 4   | 5   | 4,2 |     |     |
| 16 | 2             | 3   | 1   | 3   | 3   | 5         | 4  | 4  | 5  | 5  | 4,5 | 4         | 4  | 3  | 4  | 5  | 4   | 5         | 5  | 4  | 4  | 4  | 3   | 4,2 | 5         | 5   | 5  | 4   | 4   | 4,6 |     |     |
| 17 | 2             | 4   | 1   | 1   | 4   | 2         | 5  | 2  | 2  | 2  | 2,8 | 5         | 2  | 2  | 2  | 2  | 2,6 | 2         | 2  | 2  | 5  | 2  | 2   | 2,5 | 2         | 5   | 2  | 5   | 2   | 3,2 |     |     |
| 18 | 1             | 5   | 1   | 1   | 5   | 5         | 5  | 5  | 4  | 5  | 4,8 | 5         | 5  | 5  | 4  | 4  | 4,6 | 4         | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 4,7 | 5         | 4   | 5  | 5   | 5   | 4,8 |     |     |
| 19 | 2             | 3   | 1   | 3   | 3   | 4         | 4  | 4  | 5  | 5  | 4,3 | 4         | 4  | 4  | 4  | 5  | 4,2 | 4         | 5  | 5  | 4  | 4  | 4   | 4,3 | 5         | 4   | 4  | 4   | 4   | 4,2 |     |     |
| 20 | 1             | 4   | 1   | 3   | 5   | 5         | 3  | 1  | 3  | 3  | 3   | 3         | 1  | 1  | 3  | 3  | 2,2 | 3         | 3  | 3  | 3  | 1  | 1   | 2,3 | 3         | 3   | 5  | 3   | 1   | 3   |     |     |
| 21 | 2             | 3   | 1   | 2   | 3   | 3         | 5  | 1  | 3  | 1  | 3   | 5         | 5  | 1  | 1  | 1  | 3   | 2,2       | 1  | 3  | 1  | 5  | 1   | 1   | 2         | 1   | 1  | 3   | 5   | 1   | 2,2 |     |
| 22 | 1             | 5   | 1   | 3   | 5   | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5         | 5   | 5  | 5   | 5   | 5   |     |     |
| 23 | 2             | 4   | 1   | 2   | 4   | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5         | 5   | 5  | 5   | 5   | 5   |     |     |
| 24 | 1             | 2   | 1   | 3   | 2   | 2         | 2  | 4  | 1  | 3  | 2,3 | 2         | 4  | 2  | 4  | 1  | 2,6 | 4         | 1  | 3  | 2  | 4  | 2   | 2,7 | 3         | 2   | 2  | 2   | 4   | 2,6 |     |     |
| 25 | 1             | 3   | 1   | 2   | 3   | 3         | 2  | 4  | 3  | 2  | 3   | 2         | 4  | 4  | 4  | 3  | 3,4 | 4         | 3  | 2  | 2  | 4  | 4   | 3,2 | 2         | 4   | 3  | 2   | 4   | 3   |     |     |
| 26 | 1             | 4   | 1   | 3   | 3   | 2         | 5  | 4  | 4  | 4  | 4,3 | 4         | 4  | 5  | 4  | 4  | 4,2 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 4,2 | 4         | 5   | 5  | 4   | 4   | 4,4 |     |     |
| 27 | 2             | 3   | 1   | 3   | 3   | 3         | 3  | 3  | 4  | 4  | 3,3 | 3         | 3  | 4  | 4  | 4  | 3,6 | 4         | 4  | 4  | 3  | 3  | 4   | 3,7 | 4         | 4   | 3  | 3   | 3   | 3,4 |     |     |
| 28 | 2             | 2   | 1   | 3   | 1   | 5         | 5  | 5  | 4  | 4  | 4,8 | 5         | 5  | 5  | 4  | 4  | 4,6 | 4         | 4  | 4  | 5  | 5  | 5   | 4,5 | 4         | 4   | 5  | 5   | 5   | 4,6 |     |     |
| 29 | 2             | 5   | 1   | 3   | 5   | 4         | 3  | 3  | 4  | 4  | 3,5 | 3         | 3  | 4  | 4  | 4  | 3,6 | 4         | 4  | 4  | 3  | 3  | 4   | 3,7 | 4         | 4   | 4  | 3   | 3   | 3,6 |     |     |
| 30 | 1             | 4   | 1   | 3   | 3   | 5         | 4  | 4  | 3  | 4  | 4   | 4         | 4  | 4  | 2  | 3  | 3,4 | 2         | 3  | 4  | 4  | 4  | 4   | 3,5 | 4         | 4   | 5  | 4   | 4   | 4,2 |     |     |
| 31 | 1             | 4   | 1   | 3   | 4   | 4         | 4  | 4  | 1  | 4  | 3,3 | 4         | 4  | 4  | 4  | 1  | 2,8 | 1         | 1  | 4  | 4  | 4  | 4   | 3   | 4         | 4   | 4  | 4   | 4   | 4   |     |     |
| 32 | 1             | 3   | 1   | 3   | 3   | 4         | 3  | 4  | 4  | 4  | 3,8 | 3         | 4  | 4  | 5  | 4  | 4   | 5         | 4  | 4  | 3  | 4  | 4   | 4   | 4         | 4   | 5  | 4   | 3   | 4   |     |     |
| 33 | 1             | 4   | 1   | 3   | 4   | 5         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,3 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4         | 4   | 4  | 5   | 4   | 4,2 |     |     |
| 34 | 2             | 3   | 1   | 3   | 3   | 3         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3,3 | 4         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3,2 | 3         | 3  | 3  | 3  | 4  | 3   | 3   | 3,2       | 3   | 3  | 3   | 4   | 3   | 3,2 |     |
| 35 | 1             | 2   | 2   | 4   | 2   | 3         | 4  | 4  | 4  | 4  | 3   | 3,8       | 4  | 4  | 5  | 4  | 4   | 4,2       | 4  | 4  | 3  | 4  | 4   | 4   | 5         | 4   | 3  | 3   | 4   | 3,4 |     |     |
| 36 | 2             | 5   | 1   | 3   | 3   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4  | 4  | 3  | 4  | 4   | 3,8       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 3         | 3,8 | 4  | 3   | 4   | 4   | 3,8 |     |
| 37 | 1             | 4   | 1   | 1   | 4   | 2         | 1  | 1  | 3  | 3  | 1,8 | 1         | 1  | 2  | 1  | 3  | 1,6 | 1         | 3  | 3  | 1  | 1  | 1   | 2   | 1,8       | 3   | 3  | 2   | 1   | 1   | 2   |     |
| 38 | 1             | 4   | 1   | 1   | 4   | 1         | 1  | 1  | 3  | 3  | 1,5 | 1         | 1  | 2  | 3  | 3  | 2   | 3         | 3  | 3  | 1  | 1  | 1   | 2   | 2,2       | 3   | 3  | 1   | 1   | 1   | 1,8 |     |
| 39 | 1             | 3   | 1   | 2   | 5   | 1         | 1  | 1  | 2  | 1  | 1,3 | 1         | 1  | 2  | 2  | 2  | 1,6 | 2         | 2  | 2  | 1  | 1  | 1   | 1   | 2         | 1,5 | 1  | 3   | 1   | 1   | 1   | 1,4 |
| 40 | 2             | 2   | 1   | 3   | 2   | 2         | 1  | 1  | 2  | 3  | 1,5 | 1         | 1  | 1  | 2  | 2  | 1,4 | 2         | 2  | 3  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1,7       | 3   | 5  | 2   | 1   | 1   | 2,4 |     |
| 41 | 1             | 3   | 1   | 3   | 2   | 5         | 4  | 4  | 5  | 3  | 4,5 | 4         | 4  | 4  | 5  | 5  | 4,4 | 5         | 5  | 3  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4,2       | 3   | 3  | 5   | 4   | 4   | 3,8 |     |
| 42 | 1             | 4   | 1   | 2   | 4   | 5         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4         | 4   | 4  | 4   | 5   | 4   | 4   | 4,2 |
| 43 | 1             | 3   | 1   | 2   | 3   | 4         | 4  | 3  | 2  | 4  | 3,3 | 4         | 3  | 4  | 5  | 2  | 3,6 | 5         | 2  | 4  | 4  | 3  | 4   | 3,7 | 3         | 4   | 4  | 4   | 4   | 3   | 3,6 |     |
| 44 | 1             | 2   | 2   | 3   | 2   | 1         | 4  | 4  | 4  | 4  | 3,3 | 4         | 4  | 4  | 3  | 4  | 3,8 | 3         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 3,8       | 2   | 2  | 1   | 4   | 4   | 2,6 |     |
| 45 | 1             | 3   | 1   | 3   | 3   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4  | 4  | 5  | 4  | 4,2 | 5         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4         | 4   | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   |     |
| 46 | 2             | 4   | 1   | 3   | 3   | 4         | 4  | 4  | 4  | 3  | 4   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4  | 3  | 4  | 4  | 4   | 3,8 | 4         | 4   | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   |     |
| 47 | 1             | 3   | 1   | 3   | 3   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4  | 4  | 5  | 4  | 4,2 | 5         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4,2       | 3   | 4  | 4   | 4   | 4   | 3,8 |     |
| 48 | 1             | 3   | 1   | 3   | 3   | 3         | 3  | 2  | 5  | 4  | 3,3 | 3         | 2  | 2  | 5  | 5  | 3,4 | 5         | 5  | 4  | 3  | 2  | 2   | 3,5 | 4         | 4   | 3  | 3   | 2   | 3,2 |     |     |
| 49 | 2             | 4   | 1   | 1   | 4   | 3         | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 5  | 4  | 4  | 4  | 4,2 | 4         | 4  | 4  | 5  | 4  | 4   | 4,2 | 3         | 5   | 3  | 5   | 4   | 4   | 4   |     |
| 50 | 1             | 5   | 1   | 1   | 5   | 5         | 2  | 4  | 5  | 5  | 4   | 2         | 4  | 5  | 4  | 5  | 4   | 5         | 5  | 2  | 4  | 5  | 4   | 4,2 | 4         | 3   | 5  | 2   | 4   | 3,6 |     |     |
| 51 | 2             | 3   | 1   | 3   | 3   | 4         | 3  | 3  | 2  | 2  | 3   | 3         | 3  | 4  | 2  | 2  | 2,8 | 2         | 2  | 3  | 3  | 4  | 2,7 | 4   | 5         | 4   | 3  | 3   | 3   | 3,8 |     |     |
| 52 | 1             | 4   | 1   | 3   | 5   | 2         | 3  | 2  | 4  | 5  | 2,8 | 3         | 2  | 4  | 4  | 4  | 3,4 | 4         | 4  | 5  | 3  | 2  | 4   | 3,7 | 4         | 4   | 2  | 3   | 2   | 3   | 4   |     |
| 53 | 1             | 3   | 1   | 2   | 3   | 5         | 5  | 4  | 5  | 5  | 4,8 | 5         | 4  | 5  | 4  | 5  | 4,6 | 4         | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   | 4,7 | 4         | 4   | 5  | 5   | 4   | 4,4 |     |     |

### Lampiran 3 Frequency Table Karakteristik Responden

#### Jenis Kelamin

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Pria   | 47        | 69.1    | 69.1          | 69.1               |
|       | Wanita | 21        | 30.9    | 30.9          | 100.0              |
|       | Total  | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### Usia

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20-29 tahun | 11        | 16.2    | 16.2          | 16.2               |
|       | 30-39 tahun | 23        | 33.8    | 33.8          | 50.0               |
|       | 40-49 tahun | 25        | 36.8    | 36.8          | 86.8               |
|       | > 50 tahun  | 9         | 13.2    | 13.2          | 100.0              |
|       | Total       | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### Status Perkawinan

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Menikah       | 64        | 94.1    | 94.1          | 94.1               |
|       | Belum menikah | 4         | 5.9     | 5.9           | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### Pendidikan Terakhir

|       |                       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SLTA                  | 8         | 11.8    | 11.8          | 11.8               |
|       | Diploma (D3)          | 12        | 17.6    | 17.6          | 29.4               |
|       | Sarjana (S1)          | 46        | 67.6    | 67.6          | 97.1               |
|       | Pasca Sarjana (S2-23) | 2         | 2.9     | 2.9           | 100.0              |
|       | Total                 | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### Masa Kerja

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 5 tahun   | 3         | 4.4     | 4.4           | 4.4                |
|       | 5-10 tahun  | 11        | 16.2    | 16.2          | 20.6               |
|       | 11-15 tahun | 23        | 33.8    | 33.8          | 54.4               |
|       | 16-20 tahun | 16        | 23.5    | 23.5          | 77.9               |
|       | > 20 tahun  | 15        | 22.1    | 22.1          | 100.0              |
|       | Total       | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Lampiran 4 Frequency Table Perilaku Kerja Inovatif ( Y)

#### A1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 4         | 5.9     | 5.9           | 5.9                |
|       | TS    | 8         | 11.8    | 11.8          | 17.6               |
|       | KS    | 13        | 19.1    | 19.1          | 36.8               |
|       | S     | 23        | 33.8    | 33.8          | 70.6               |
|       | SS    | 20        | 29.4    | 29.4          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### A2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 4         | 5.9     | 5.9           | 5.9                |
|       | TS    | 6         | 8.8     | 8.8           | 14.7               |
|       | KS    | 13        | 19.1    | 19.1          | 33.8               |
|       | S     | 30        | 44.1    | 44.1          | 77.9               |
|       | SS    | 15        | 22.1    | 22.1          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### A3

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 8         | 11.8    | 11.8          | 11.8               |
|       | TS    | 6         | 8.8     | 8.8           | 20.6               |
|       | KS    | 7         | 10.3    | 10.3          | 30.9               |
|       | S     | 35        | 51.5    | 51.5          | 82.4               |
|       | SS    | 12        | 17.6    | 17.6          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### A4

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 4         | 5.9     | 5.9           | 5.9                |
|       | TS    | 6         | 8.8     | 8.8           | 14.7               |
|       | KS    | 14        | 20.6    | 20.6          | 35.3               |
|       | S     | 32        | 47.1    | 47.1          | 82.4               |
|       | SS    | 12        | 17.6    | 17.6          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### A5

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 3         | 4.4     | 4.4           | 4.4                |
|       | TS    | 5         | 7.4     | 7.4           | 11.8               |
|       | KS    | 16        | 23.5    | 23.5          | 35.3               |
|       | S     | 34        | 50.0    | 50.0          | 85.3               |
|       | SS    | 10        | 14.7    | 14.7          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Lampiran 5 Frequency Table Pelatihan Karyawan (X<sub>1</sub>)

#### B1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 4         | 5.9     | 5.9           | 5.9                |
|       | TS    | 6         | 8.8     | 8.8           | 14.7               |
|       | KS    | 13        | 19.1    | 19.1          | 33.8               |
|       | S     | 30        | 44.1    | 44.1          | 77.9               |
|       | SS    | 15        | 22.1    | 22.1          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### B2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 8         | 11.8    | 11.8          | 11.8               |
|       | TS    | 6         | 8.8     | 8.8           | 20.6               |
|       | KS    | 7         | 10.3    | 10.3          | 30.9               |
|       | S     | 36        | 52.9    | 52.9          | 83.8               |
|       | SS    | 11        | 16.2    | 16.2          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### B3

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 5         | 7.4     | 7.4           | 7.4                |
|       | TS    | 9         | 13.2    | 13.2          | 20.6               |
|       | KS    | 4         | 5.9     | 5.9           | 26.5               |
|       | S     | 37        | 54.4    | 54.4          | 80.9               |
|       | SS    | 13        | 19.1    | 19.1          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### B4

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 5         | 7.4     | 7.4           | 7.4                |
|       | TS    | 6         | 8.8     | 8.8           | 16.2               |
|       | KS    | 8         | 11.8    | 11.8          | 27.9               |
|       | S     | 32        | 47.1    | 47.1          | 75.0               |
|       | SS    | 17        | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### B5

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 4         | 5.9     | 5.9           | 5.9                |
|       | TS    | 6         | 8.8     | 8.8           | 14.7               |
|       | KS    | 14        | 20.6    | 20.6          | 35.3               |
|       | S     | 32        | 47.1    | 47.1          | 82.4               |
|       | SS    | 12        | 17.6    | 17.6          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Lampiran 6 Frequency Table Keterlibatan Kerja (X<sub>2</sub>)

### C1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 5         | 7.4     | 7.4           | 7.4                |
|       | TS    | 6         | 8.8     | 8.8           | 16.2               |
|       | KS    | 8         | 11.8    | 11.8          | 27.9               |
|       | S     | 32        | 47.1    | 47.1          | 75.0               |
|       | SS    | 17        | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

### C2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 4         | 5.9     | 5.9           | 5.9                |
|       | TS    | 6         | 8.8     | 8.8           | 14.7               |
|       | KS    | 14        | 20.6    | 20.6          | 35.3               |
|       | S     | 32        | 47.1    | 47.1          | 82.4               |
|       | SS    | 12        | 17.6    | 17.6          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

### C3

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 3         | 4.4     | 4.4           | 4.4                |
|       | TS    | 5         | 7.4     | 7.4           | 11.8               |
|       | KS    | 16        | 23.5    | 23.5          | 35.3               |
|       | S     | 34        | 50.0    | 50.0          | 85.3               |
|       | SS    | 10        | 14.7    | 14.7          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

### C4

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 4         | 5.9     | 5.9           | 5.9                |
|       | TS    | 6         | 8.8     | 8.8           | 14.7               |
|       | KS    | 13        | 19.1    | 19.1          | 33.8               |
|       | S     | 30        | 44.1    | 44.1          | 77.9               |
|       | SS    | 15        | 22.1    | 22.1          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

### C5

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 8         | 11.8    | 11.8          | 11.8               |
|       | TS    | 6         | 8.8     | 8.8           | 20.6               |
|       | KS    | 7         | 10.3    | 10.3          | 30.9               |
|       | S     | 36        | 52.9    | 52.9          | 83.8               |
|       | SS    | 11        | 16.2    | 16.2          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

### C6

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 5         | 7.4     | 7.4           | 7.4                |
|       | TS    | 9         | 13.2    | 13.2          | 20.6               |
|       | KS    | 4         | 5.9     | 5.9           | 26.5               |
|       | S     | 37        | 54.4    | 54.4          | 80.9               |
|       | SS    | 13        | 19.1    | 19.1          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Lampiran 7 Frequency Table Kreativitas Karyawan (X<sub>3</sub>)

#### D1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 3         | 4.4     | 4.4           | 4.4                |
|       | TS    | 6         | 8.8     | 8.8           | 13.2               |
|       | KS    | 18        | 26.5    | 26.5          | 39.7               |
|       | S     | 31        | 45.6    | 45.6          | 85.3               |
|       | SS    | 10        | 14.7    | 14.7          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### D2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | TS    | 4         | 5.9     | 5.9           | 8.8                |
|       | KS    | 13        | 19.1    | 19.1          | 27.9               |
|       | S     | 32        | 47.1    | 47.1          | 75.0               |
|       | SS    | 17        | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### D3

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 4         | 5.9     | 5.9           | 5.9                |
|       | TS    | 8         | 11.8    | 11.8          | 17.6               |
|       | KS    | 13        | 19.1    | 19.1          | 36.8               |
|       | S     | 23        | 33.8    | 33.8          | 70.6               |
|       | SS    | 20        | 29.4    | 29.4          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### D4

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 4         | 5.9     | 5.9           | 5.9                |
|       | TS    | 6         | 8.8     | 8.8           | 14.7               |
|       | KS    | 13        | 19.1    | 19.1          | 33.8               |
|       | S     | 30        | 44.1    | 44.1          | 77.9               |
|       | SS    | 15        | 22.1    | 22.1          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### D5

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 8         | 11.8    | 11.8          | 11.8               |
|       | TS    | 6         | 8.8     | 8.8           | 20.6               |
|       | KS    | 7         | 10.3    | 10.3          | 30.9               |
|       | S     | 35        | 51.5    | 51.5          | 82.4               |
|       | SS    | 12        | 17.6    | 17.6          | 100.0              |
|       | Total | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Lampiran 8 Validitas dan Reliability Perilaku Kerja Inovatif (Y)

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .743             | 5          |

### Item Statistics

|    | Mean | Std. Deviation | N  |
|----|------|----------------|----|
| A1 | 3.69 | 1.188          | 68 |
| A2 | 3.68 | 1.099          | 68 |
| A3 | 3.54 | 1.227          | 68 |
| A4 | 3.62 | 1.065          | 68 |
| A5 | 3.63 | .976           | 68 |

### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| A1 | 14.47                      | 9.596                          | .584                             | .666                             |
| A2 | 14.49                      | 10.851                         | .448                             | .718                             |
| A3 | 14.62                      | 9.464                          | .574                             | .670                             |
| A4 | 14.54                      | 11.386                         | .387                             | .739                             |
| A5 | 14.53                      | 10.820                         | .550                             | .685                             |

### ANOVA

|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F    | Sig  |
|----------------|----------------|-----|-------------|------|------|
| Between People | 205.044        | 67  | 3.060       |      |      |
| Within People  |                |     |             |      |      |
| Between Items  | .912           | 4   | .228        | .289 | .885 |
| Residual       | 211.088        | 268 | .788        |      |      |
| Total          | 212.000        | 272 | .779        |      |      |
| Total          | 417.044        | 339 | 1.230       |      |      |

Grand Mean = 3.63

## Lampiran 9 Validitas dan Reliability Pelatihan Karyawan (X<sub>1</sub>)

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .752             | 5          |

### Item Statistics

|    | Mean | Std. Deviation | N  |
|----|------|----------------|----|
| B1 | 3.68 | 1.099          | 68 |
| B2 | 3.53 | 1.215          | 68 |
| B3 | 3.65 | 1.156          | 68 |
| B4 | 3.74 | 1.154          | 68 |
| B5 | 3.62 | 1.065          | 68 |

### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| B1 | 14.53                      | 12.163                         | .380                             | .755                             |
| B2 | 14.68                      | 9.655                          | .682                             | .641                             |
| B3 | 14.56                      | 10.250                         | .635                             | .663                             |
| B4 | 14.47                      | 11.417                         | .453                             | .731                             |
| B5 | 14.59                      | 11.858                         | .449                             | .732                             |

### ANOVA

|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F    | Sig  |
|----------------|----------------|-----|-------------|------|------|
| Between People | 218.224        | 67  | 3.257       |      |      |
| Within People  |                |     |             |      |      |
| Between Items  | 1.576          | 4   | .394        | .488 | .745 |
| Residual       | 216.424        | 268 | .808        |      |      |
| Total          | 218.000        | 272 | .801        |      |      |
| Total          | 436.224        | 339 | 1.287       |      |      |

Grand Mean = 3.64

## Lampiran 10 Validitas dan Reliability Keterlibatan Kerja (X<sub>2</sub>)

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .790             | 6          |

### Item Statistics

|    | Mean | Std. Deviation | N  |
|----|------|----------------|----|
| C1 | 3.74 | 1.154          | 68 |
| C2 | 3.62 | 1.065          | 68 |
| C3 | 3.63 | .976           | 68 |
| C4 | 3.68 | 1.099          | 68 |
| C5 | 3.53 | 1.215          | 68 |
| C6 | 3.65 | 1.156          | 68 |

### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| C1 | 18.10                      | 15.795                         | .507                             | .767                             |
| C2 | 18.22                      | 16.264                         | .510                             | .765                             |
| C3 | 18.21                      | 16.285                         | .577                             | .752                             |
| C4 | 18.16                      | 17.242                         | .365                             | .798                             |
| C5 | 18.31                      | 14.157                         | .672                             | .723                             |
| C6 | 18.19                      | 14.814                         | .633                             | .735                             |

### ANOVA

|                |               | Sum of Squares | df  | Mean Square | F    | Sig  |
|----------------|---------------|----------------|-----|-------------|------|------|
| Between People |               | 243.203        | 67  | 3.630       |      |      |
| Within People  | Between Items | 1.581          | 5   | .316        | .415 | .838 |
|                | Residual      | 255.252        | 335 | .762        |      |      |
|                | Total         | 256.833        | 340 | .755        |      |      |
| Total          |               | 500.037        | 407 | 1.229       |      |      |

Grand Mean = 3.64

## Lampiran 11 Validitas dan Reliability Kreativitas Karyawan (X<sub>3</sub>)

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .795             | 5          |

### Item Statistics

|    | Mean | Std. Deviation | N  |
|----|------|----------------|----|
| D1 | 3.57 | .997           | 68 |
| D2 | 3.85 | .966           | 68 |
| D3 | 3.69 | 1.188          | 68 |
| D4 | 3.68 | 1.099          | 68 |
| D5 | 3.54 | 1.227          | 68 |

### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| D1 | 14.76                      | 11.048                         | .690                             | .723                             |
| D2 | 14.49                      | 12.462                         | .472                             | .786                             |
| D3 | 14.65                      | 10.142                         | .669                             | .723                             |
| D4 | 14.66                      | 11.929                         | .458                             | .792                             |
| D5 | 14.79                      | 10.315                         | .608                             | .746                             |

### ANOVA

|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig  |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between People | 222.644        | 67  | 3.323       |       |      |
| Within People  |                |     |             |       |      |
| Between Items  | 4.018          | 4   | 1.004       | 1.473 | .211 |
| Residual       | 182.782        | 268 | .682        |       |      |
| Total          | 186.800        | 272 | .687        |       |      |
| Total          | 409.444        | 339 | 1.208       |       |      |

Grand Mean = 3.67

## Lampiran 12 Regression

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .971 <sup>a</sup> | .943     | .941              | .19070                     |

a. Predictors: (Constant), Kreativitas Karyawan (X3), Pelatihan Karyawan (X1), Keterlibatan Kerja (X2)

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

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 38.681         | 3  | 12.894      | 354.559 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 2.327          | 64 | .036        |         |                   |
|       | Total      | 41.009         | 67 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

b. Predictors: (Constant), Kreativitas Karyawan (X3), Pelatihan Karyawan (X1), Keterlibatan Kerja (X2)

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

| Model |                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                | .215                        | .122       |                           | 1.771 | .081 |
|       | Pelatihan Karyawan (X1)   | .239                        | .078       | .249                      | 3.062 | .002 |
|       | Keterlibatan Kerja (X2)   | .368                        | .061       | .363                      | 6.032 | .000 |
|       | Kreativitas Karyawan (X3) | .302                        | .073       | .330                      | 4.137 | .000 |

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .971 <sup>a</sup> | .943     | .941              | .19070                     | 1.568         |

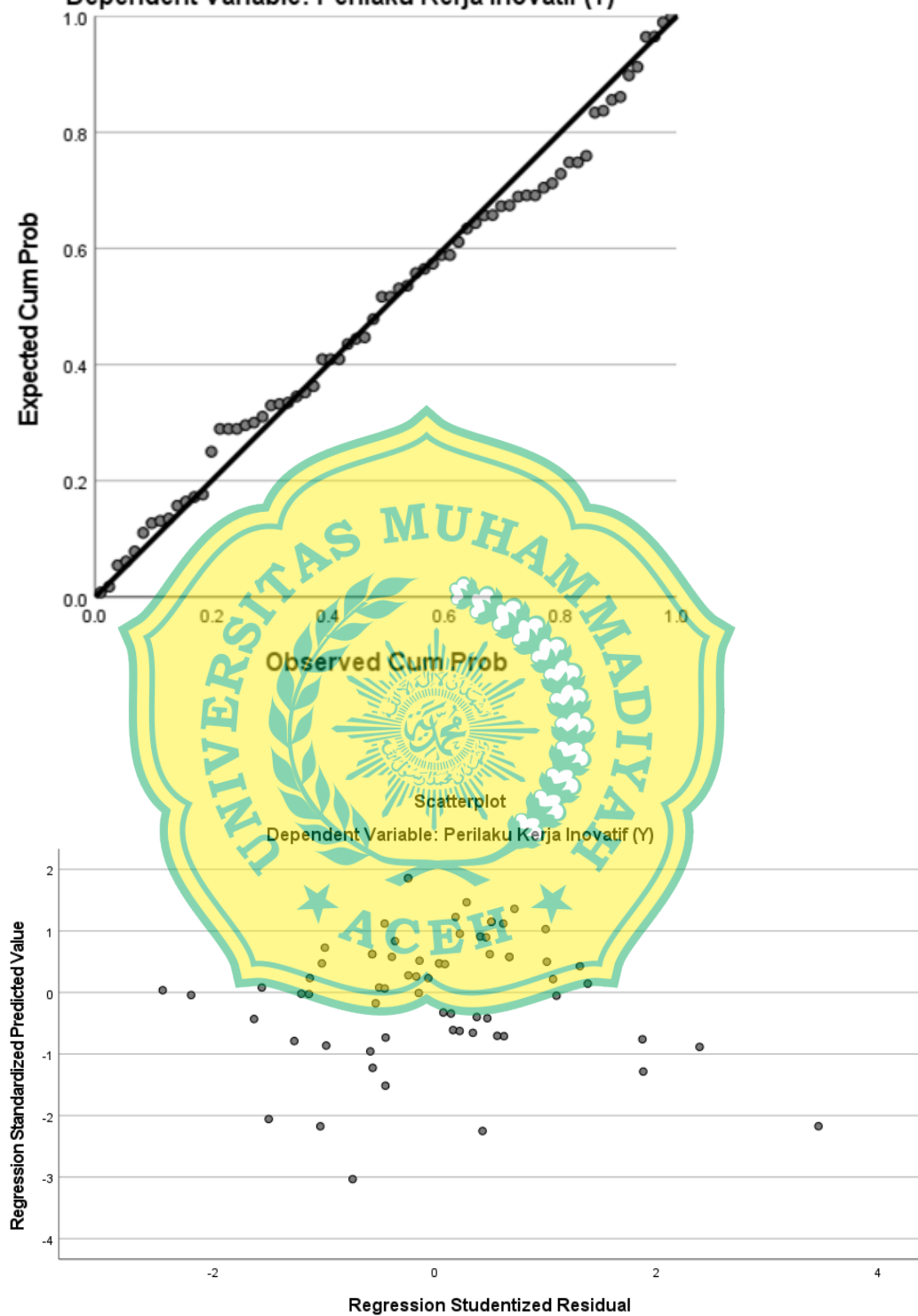
a. Predictors: (Constant), Kreativitas Karyawan (X3), Pelatihan Karyawan (X1), Keterlibatan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

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

| Model |                           | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------------------|-------------------------|-------|
|       |                           | Tolerance               | VIF   |
| 1     | Pelatihan Karyawan (X1)   | .229                    | 3.223 |
|       | Keterlibatan Kerja (X2)   | .228                    | 3.306 |
|       | Kreativitas Karyawan (X3) | .564                    | 1.772 |

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)**

### Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

| DF 2 | DF 1    |         |         |         |         |         |
|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|      | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       | 6       |
| 1    | 161,446 | 199,499 | 215,707 | 224,583 | 230,160 | 233,988 |
| 2    | 18,513  | 19,000  | 19,164  | 19,247  | 19,296  | 19,329  |
| 3    | 10,128  | 9,552   | 9,277   | 9,117   | 9,013   | 8,941   |
| 4    | 7,709   | 6,944   | 6,591   | 6,388   | 6,256   | 6,163   |
| 5    | 6,608   | 5,786   | 5,409   | 5,192   | 5,050   | 4,950   |
| 6    | 5,987   | 5,143   | 4,757   | 4,534   | 4,387   | 4,284   |
| 7    | 5,591   | 4,737   | 4,347   | 4,120   | 3,972   | 3,866   |
| 8    | 5,318   | 4,459   | 4,066   | 3,838   | 3,688   | 3,581   |
| 9    | 5,117   | 4,256   | 3,863   | 3,633   | 3,482   | 3,374   |
| 10   | 4,965   | 4,103   | 3,708   | 3,478   | 3,326   | 3,217   |
| 11   | 4,844   | 3,982   | 3,587   | 3,357   | 3,204   | 3,095   |
| 12   | 4,747   | 3,885   | 3,490   | 3,259   | 3,106   | 2,996   |
| 13   | 4,667   | 3,806   | 3,411   | 3,179   | 3,025   | 2,915   |
| 14   | 4,600   | 3,739   | 3,344   | 3,112   | 2,958   | 2,848   |
| 15   | 4,543   | 3,682   | 3,287   | 3,056   | 2,901   | 2,790   |
| 16   | 4,494   | 3,634   | 3,239   | 3,007   | 2,852   | 2,741   |
| 17   | 4,451   | 3,592   | 3,197   | 2,965   | 2,810   | 2,699   |
| 18   | 4,414   | 3,555   | 3,160   | 2,928   | 2,773   | 2,661   |
| 19   | 4,381   | 3,522   | 3,127   | 2,895   | 2,740   | 2,628   |
| 20   | 4,351   | 3,493   | 3,098   | 2,866   | 2,711   | 2,599   |
| 21   | 4,325   | 3,467   | 3,072   | 2,840   | 2,685   | 2,573   |
| 22   | 4,301   | 3,443   | 3,049   | 2,817   | 2,661   | 2,549   |
| 23   | 4,279   | 3,422   | 3,028   | 2,796   | 2,640   | 2,528   |
| 24   | 4,260   | 3,403   | 3,009   | 2,776   | 2,621   | 2,508   |
| 25   | 4,242   | 3,385   | 2,991   | 2,759   | 2,603   | 2,490   |
| 26   | 4,225   | 3,369   | 2,975   | 2,743   | 2,587   | 2,474   |
| 27   | 4,210   | 3,354   | 2,960   | 2,728   | 2,572   | 2,459   |
| 28   | 4,196   | 3,340   | 2,947   | 2,714   | 2,558   | 2,445   |
| 29   | 4,183   | 3,328   | 2,934   | 2,701   | 2,545   | 2,432   |
| 30   | 4,171   | 3,316   | 2,922   | 2,690   | 2,534   | 2,421   |
| 31   | 4,160   | 3,305   | 2,911   | 2,679   | 2,523   | 2,409   |
| 32   | 4,149   | 3,295   | 2,901   | 2,668   | 2,512   | 2,399   |
| 33   | 4,139   | 3,285   | 2,892   | 2,659   | 2,503   | 2,389   |
| 34   | 4,130   | 3,276   | 2,883   | 2,650   | 2,494   | 2,380   |
| 35   | 4,121   | 3,267   | 2,874   | 2,641   | 2,485   | 2,372   |
| 36   | 4,113   | 3,259   | 2,866   | 2,634   | 2,477   | 2,364   |
| 37   | 4,105   | 3,252   | 2,859   | 2,626   | 2,470   | 2,356   |
| 38   | 4,098   | 3,245   | 2,852   | 2,619   | 2,463   | 2,349   |
| 39   | 4,091   | 3,238   | 2,845   | 2,612   | 2,456   | 2,342   |
| 40   | 4,085   | 3,232   | 2,839   | 2,606   | 2,449   | 2,336   |
| 41   | 4,079   | 3,226   | 2,833   | 2,600   | 2,443   | 2,330   |
| 42   | 4,073   | 3,220   | 2,827   | 2,594   | 2,438   | 2,324   |
| 43   | 4,067   | 3,214   | 2,822   | 2,589   | 2,432   | 2,319   |
| 44   | 4,062   | 3,209   | 2,816   | 2,584   | 2,427   | 2,313   |
| 45   | 4,057   | 3,204   | 2,812   | 2,579   | 2,422   | 2,308   |
| 46   | 4,052   | 3,200   | 2,807   | 2,574   | 2,417   | 2,304   |
| 47   | 4,047   | 3,195   | 2,802   | 2,570   | 2,413   | 2,299   |
| 48   | 4,043   | 3,191   | 2,798   | 2,565   | 2,409   | 2,295   |
| 49   | 4,038   | 3,187   | 2,794   | 2,561   | 2,404   | 2,290   |
| 50   | 4,034   | 3,183   | 2,790   | 2,557   | 2,400   | 2,286   |

| DF 2 | DF 1  |       |       |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|      | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     |
| 51   | 4,034 | 3,183 | 2,790 | 2,557 | 2,400 | 2,286 |
| 52   | 4,030 | 3,179 | 2,786 | 2,553 | 2,397 | 2,283 |
| 53   | 4,027 | 3,175 | 2,783 | 2,550 | 2,393 | 2,279 |
| 54   | 4,023 | 3,172 | 2,779 | 2,546 | 2,389 | 2,275 |
| 55   | 4,020 | 3,168 | 2,776 | 2,543 | 2,386 | 2,272 |
| 56   | 4,016 | 3,165 | 2,773 | 2,540 | 2,383 | 2,269 |
| 57   | 4,013 | 3,162 | 2,769 | 2,537 | 2,380 | 2,266 |
| 58   | 4,010 | 3,159 | 2,766 | 2,534 | 2,377 | 2,263 |
| 59   | 4,007 | 3,156 | 2,764 | 2,531 | 2,374 | 2,260 |
| 60   | 4,004 | 3,153 | 2,761 | 2,528 | 2,371 | 2,257 |
| 61   | 4,001 | 3,150 | 2,758 | 2,525 | 2,368 | 2,254 |
| 62   | 3,998 | 3,148 | 2,755 | 2,523 | 2,366 | 2,251 |
| 63   | 3,996 | 3,145 | 2,753 | 2,520 | 2,363 | 2,249 |
| 64   | 3,993 | 3,143 | 2,751 | 2,518 | 2,361 | 2,246 |
| 65   | 3,991 | 3,140 | 2,748 | 2,515 | 2,358 | 2,244 |
| 66   | 3,989 | 3,138 | 2,746 | 2,513 | 2,356 | 2,242 |
| 67   | 3,986 | 3,136 | 2,744 | 2,511 | 2,354 | 2,239 |
| 68   | 3,984 | 3,134 | 2,742 | 2,509 | 2,352 | 2,237 |
| 69   | 3,982 | 3,132 | 2,739 | 2,507 | 2,350 | 2,235 |
| 70   | 3,980 | 3,130 | 2,737 | 2,505 | 2,348 | 2,233 |
| 71   | 3,978 | 3,128 | 2,736 | 2,503 | 2,346 | 2,231 |
| 72   | 3,976 | 3,126 | 2,734 | 2,501 | 2,344 | 2,229 |
| 73   | 3,974 | 3,124 | 2,732 | 2,499 | 2,342 | 2,227 |
| 74   | 3,972 | 3,122 | 2,730 | 2,497 | 2,340 | 2,226 |
| 75   | 3,970 | 3,120 | 2,728 | 2,495 | 2,338 | 2,224 |
| 76   | 3,968 | 3,119 | 2,727 | 2,494 | 2,337 | 2,222 |
| 77   | 3,967 | 3,117 | 2,725 | 2,492 | 2,335 | 2,220 |
| 78   | 3,965 | 3,115 | 2,723 | 2,490 | 2,333 | 2,219 |
| 79   | 3,963 | 3,114 | 2,722 | 2,489 | 2,332 | 2,217 |
| 80   | 3,962 | 3,112 | 2,720 | 2,487 | 2,330 | 2,216 |
| 81   | 3,960 | 3,111 | 2,719 | 2,486 | 2,329 | 2,214 |
| 82   | 3,959 | 3,109 | 2,717 | 2,484 | 2,327 | 2,213 |
| 83   | 3,957 | 3,108 | 2,716 | 2,483 | 2,326 | 2,211 |
| 84   | 3,956 | 3,107 | 2,715 | 2,482 | 2,324 | 2,210 |
| 85   | 3,955 | 3,105 | 2,713 | 2,480 | 2,323 | 2,209 |
| 86   | 3,953 | 3,104 | 2,712 | 2,479 | 2,322 | 2,207 |
| 87   | 3,952 | 3,103 | 2,711 | 2,478 | 2,321 | 2,206 |
| 88   | 3,951 | 3,101 | 2,709 | 2,476 | 2,319 | 2,205 |
| 89   | 3,949 | 3,100 | 2,708 | 2,475 | 2,318 | 2,203 |
| 90   | 3,948 | 3,099 | 2,707 | 2,474 | 2,317 | 2,202 |
| 91   | 3,947 | 3,098 | 2,706 | 2,473 | 2,316 | 2,201 |
| 92   | 3,945 | 3,095 | 2,704 | 2,471 | 2,313 | 2,199 |
| 93   | 3,943 | 3,094 | 2,703 | 2,470 | 2,312 | 2,198 |
| 94   | 3,942 | 3,093 | 2,701 | 2,469 | 2,311 | 2,197 |
| 95   | 3,941 | 3,092 | 2,700 | 2,467 | 2,310 | 2,196 |
| 96   | 3,940 | 3,091 | 2,699 | 2,466 | 2,309 | 2,195 |
| 97   | 3,939 | 3,090 | 2,698 | 2,465 | 2,308 | 2,194 |
| 98   | 3,938 | 3,089 | 2,697 | 2,465 | 2,307 | 2,193 |
| 99   | 3,937 | 3,088 | 2,696 | 2,464 | 2,306 | 2,192 |
| 100  | 3,936 | 3,087 | 2,696 | 2,463 | 2,305 | 2,191 |

# NILAI T TABEL

| DF | Tingkat Keyakinan |        |        |       |
|----|-------------------|--------|--------|-------|
|    | 99%               | 97,5%  | 95%    | 90%   |
| 1  | 63,656            | 25,452 | 12,706 | 6,314 |
| 2  | 9,925             | 6,205  | 4,303  | 2,920 |
| 3  | 5,841             | 4,177  | 3,182  | 2,353 |
| 4  | 4,604             | 3,495  | 2,776  | 2,132 |
| 5  | 4,032             | 3,163  | 2,571  | 2,015 |
| 6  | 3,707             | 2,969  | 2,447  | 1,943 |
| 7  | 3,499             | 2,841  | 2,365  | 1,895 |
| 8  | 3,355             | 2,752  | 2,306  | 1,860 |
| 9  | 3,250             | 2,685  | 2,262  | 1,833 |
| 10 | 3,169             | 2,634  | 2,228  | 1,812 |
| 11 | 3,106             | 2,593  | 2,201  | 1,796 |
| 12 | 3,055             | 2,560  | 2,179  | 1,782 |
| 13 | 3,012             | 2,533  | 2,160  | 1,771 |
| 14 | 2,977             | 2,510  | 2,145  | 1,761 |
| 15 | 2,947             | 2,490  | 2,131  | 1,753 |
| 16 | 2,921             | 2,473  | 2,120  | 1,746 |
| 17 | 2,898             | 2,458  | 2,110  | 1,740 |
| 18 | 2,878             | 2,445  | 2,101  | 1,734 |
| 19 | 2,861             | 2,433  | 2,093  | 1,729 |
| 20 | 2,845             | 2,423  | 2,086  | 1,725 |
| 21 | 2,831             | 2,414  | 2,080  | 1,721 |
| 22 | 2,819             | 2,405  | 2,074  | 1,717 |
| 23 | 2,807             | 2,398  | 2,069  | 1,714 |
| 24 | 2,797             | 2,391  | 2,064  | 1,711 |
| 25 | 2,787             | 2,385  | 2,060  | 1,708 |
| 26 | 2,779             | 2,379  | 2,056  | 1,706 |
| 27 | 2,771             | 2,373  | 2,052  | 1,703 |
| 28 | 2,763             | 2,368  | 2,048  | 1,701 |
| 29 | 2,756             | 2,364  | 2,045  | 1,699 |
| 30 | 2,750             | 2,360  | 2,042  | 1,697 |
| 31 | 2,744             | 2,356  | 2,040  | 1,696 |
| 32 | 2,738             | 2,352  | 2,037  | 1,694 |
| 33 | 2,733             | 2,348  | 2,035  | 1,692 |
| 34 | 2,728             | 2,345  | 2,032  | 1,691 |
| 35 | 2,724             | 2,342  | 2,030  | 1,690 |
| 36 | 2,719             | 2,339  | 2,028  | 1,688 |
| 37 | 2,715             | 2,336  | 2,026  | 1,687 |
| 38 | 2,712             | 2,334  | 2,024  | 1,686 |
| 39 | 2,708             | 2,331  | 2,023  | 1,685 |
| 40 | 2,704             | 2,329  | 2,021  | 1,684 |
| 41 | 2,701             | 2,327  | 2,020  | 1,683 |
| 42 | 2,698             | 2,325  | 2,018  | 1,682 |
| 43 | 2,695             | 2,323  | 2,017  | 1,681 |
| 44 | 2,692             | 2,321  | 2,015  | 1,680 |
| 45 | 2,690             | 2,319  | 2,014  | 1,679 |
| 46 | 2,687             | 2,317  | 2,013  | 1,679 |
| 47 | 2,685             | 2,315  | 2,012  | 1,678 |
| 48 | 2,682             | 2,314  | 2,011  | 1,677 |
| 49 | 2,680             | 2,312  | 2,010  | 1,677 |
| 50 | 2,678             | 2,311  | 2,009  | 1,676 |

| DF  | Tingkat Keyakinan |       |       |       |
|-----|-------------------|-------|-------|-------|
|     | 99%               | 97,5% | 95%   | 90%   |
| 51  | 2,676             | 2,310 | 2,008 | 1,675 |
| 52  | 2,674             | 2,308 | 2,007 | 1,675 |
| 53  | 2,672             | 2,307 | 2,006 | 1,674 |
| 54  | 2,670             | 2,306 | 2,005 | 1,674 |
| 55  | 2,668             | 2,304 | 2,004 | 1,673 |
| 56  | 2,667             | 2,303 | 2,003 | 1,673 |
| 57  | 2,665             | 2,302 | 2,002 | 1,672 |
| 58  | 2,663             | 2,301 | 2,002 | 1,672 |
| 59  | 2,662             | 2,300 | 2,001 | 1,671 |
| 60  | 2,660             | 2,299 | 2,000 | 1,671 |
| 61  | 2,659             | 2,298 | 2,000 | 1,670 |
| 62  | 2,657             | 2,297 | 1,999 | 1,670 |
| 63  | 2,656             | 2,296 | 1,998 | 1,669 |
| 64  | 2,655             | 2,295 | 1,998 | 1,669 |
| 65  | 2,654             | 2,295 | 1,997 | 1,669 |
| 66  | 2,652             | 2,294 | 1,997 | 1,668 |
| 67  | 2,651             | 2,293 | 1,996 | 1,668 |
| 68  | 2,650             | 2,292 | 1,995 | 1,668 |
| 69  | 2,649             | 2,291 | 1,995 | 1,667 |
| 70  | 2,648             | 2,291 | 1,994 | 1,667 |
| 71  | 2,647             | 2,290 | 1,994 | 1,667 |
| 72  | 2,646             | 2,289 | 1,993 | 1,666 |
| 73  | 2,645             | 2,289 | 1,993 | 1,666 |
| 74  | 2,644             | 2,288 | 1,993 | 1,666 |
| 75  | 2,643             | 2,287 | 1,992 | 1,665 |
| 76  | 2,642             | 2,287 | 1,992 | 1,665 |
| 77  | 2,641             | 2,286 | 1,991 | 1,665 |
| 78  | 2,640             | 2,285 | 1,991 | 1,665 |
| 79  | 2,639             | 2,285 | 1,990 | 1,664 |
| 80  | 2,639             | 2,284 | 1,990 | 1,664 |
| 81  | 2,638             | 2,284 | 1,990 | 1,664 |
| 82  | 2,637             | 2,283 | 1,989 | 1,664 |
| 83  | 2,636             | 2,283 | 1,989 | 1,663 |
| 84  | 2,636             | 2,282 | 1,989 | 1,663 |
| 85  | 2,635             | 2,282 | 1,988 | 1,663 |
| 86  | 2,634             | 2,281 | 1,988 | 1,663 |
| 87  | 2,634             | 2,281 | 1,988 | 1,663 |
| 88  | 2,633             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 89  | 2,632             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 90  | 2,632             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 91  | 2,631             | 2,279 | 1,986 | 1,662 |
| 92  | 2,630             | 2,279 | 1,986 | 1,662 |
| 93  | 2,630             | 2,278 | 1,986 | 1,661 |
| 94  | 2,629             | 2,278 | 1,986 | 1,661 |
| 95  | 2,629             | 2,277 | 1,985 | 1,661 |
| 96  | 2,628             | 2,277 | 1,985 | 1,661 |
| 97  | 2,627             | 2,277 | 1,985 | 1,661 |
| 98  | 2,627             | 2,276 | 1,984 | 1,661 |
| 99  | 2,626             | 2,276 | 1,984 | 1,660 |
| 100 | 2,626             | 2,276 | 1,984 | 1,660 |

**Nilai-nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%**

| n  | Nilai r | n  | Nilai r | n     | Nilai r      |
|----|---------|----|---------|-------|--------------|
| 3  | 0,997   | 27 | 0,381   | 55    | 0,266        |
| 4  | 0,950   | 28 | 0,374   | 60-64 | 0,254        |
| 5  | 0,878   | 29 | 0,367   | 65-72 | <b>0,244</b> |
| 6  | 0,811   | 30 | 0,361   | 73    | 0,235        |
| 7  | 0,754   | 31 | 0,355   | 75    | 0,227        |
| 8  | 0,707   | 32 | 0,349   | 80    | 0,220        |
| 9  | 0,666   | 33 | 0,344   | 85    | 0,213        |
| 10 | 0,632   | 34 | 0,339   | 90    | 0,207        |
| 11 | 0,602   | 35 | 0,334   | 96    | 0,202        |
| 12 | 0,576   | 36 | 0,329   | 100   | 0,194        |
| 13 | 0,553   | 37 | 0,325   | 125   | 0,176        |
| 14 | 0,532   | 38 | 0,320   | 150   | 0,159        |
| 15 | 0,514   | 39 | 0,316   | 175   | 0,148        |
| 16 | 0,497   | 40 | 0,312   | 200   | 0,138        |
| 17 | 0,482   | 41 | 0,308   | 300   | 0,113        |
| 18 | 0,468   | 42 | 0,304   | 400   | 0,098        |
| 19 | 0,456   | 43 | 0,301   | 500   | 0,088        |
| 20 | 0,444   | 44 | 0,297   | 600   | 0,080        |
| 21 | 0,433   | 45 | 0,294   | 700   | 0,074        |
| 22 | 0,423   | 46 | 0,291   | 800   | 0,070        |
| 23 | 0,413   | 47 | 0,288   | 900   | 0,065        |
| 24 | 0,404   | 48 | 0,284   | 1000  | 0,062        |
| 25 | 0,396   | 49 | 0,254   |       |              |
| 26 | 0,388   | 50 | 0,279   |       |              |

**Note:** n = Jumlah Sampel