

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Anwar, A. (2009). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Dan Aplikasinya Dengan SPSS Dan Excel*. Kediri: IAIT Press.
- Asih, G. Y., & Dewi, R. (2017). Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Self Efficacy Dan Persepsi Dukungan Organisasi Di CV. Wahyu Jaya Semarang. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 19(1), 35-39.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi, 2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (Edisi, II)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahrin, S., Alifah, S., & Mulyono, S. (2017). Rancang Bangun Sistem Informasi Survey Pemasaran dan Penjualan Berbasis Web. *Jurnal Transistor Elektro dan Informatika*, 2(2), 81-88.
- Baskoro, B. D., Suherman., Jayadi., & Sudarmadji. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Pekerja Konstruksi: Peran Mediasi Berbagi Pengetahuan. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1), 26-44.
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75–90. <https://doi.org/10.1108/01437720610652853>
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 463-484.
- Jong, J. D., & Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>

- Eisenberger, R., & Huntington, R. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Etikariena, A. (2018). Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Karakteristik Individu Karyawan, *Jurnal Psikologi*, 17(2), 107-118.
- Farla, W., Siregar, L. D., & Bakri, S. A. (2020). Dukungan Atasan dan Pencapaian Karir Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 18(4), 225-232.
- Hatta, H. M., & Parahyanti, E. (2016). Hubungan Antara Identitas Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif di Industri Kreatif: Studi pada Karyawan Perusahaan X. *Jurnal Psikogenesis*, 4(1), 85-98.
- Hendriyaldi., & Mailindra, W. (2019). Industrial Revolutions 4.0: Challenges And Opportunities Of Human Resources Management To Improve Productivity Grand Hotel Jambi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 344-351. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Herwanto, T. S. (2015). Pentingnya komitmen penuh organisasi dan stakeholders dalam mewujudkan inovasi publik. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 1(2), 19-26.
- Hutahaen, E. S. (2005). Kontribusi Pribadi Kreatif Dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif. *Proceeding, Seminar Nasional PESAT*, 159-167.
- Irawati, L., & Rostiana. (2021). Grit, Persepsi Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Hidup. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 12(2), 89–98.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behaviour. In *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 573–579. <https://doi.org/10.1348/096317905X25823>
- Koestartyo, C. T., Yunita, S., & Nugroho, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Coffee Shop Di Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 4(2), 42-57.
- Kurniawan, S. I., & Saputro, N. L. (2021). Perceived Organizational Support Dan Dynamic Ambidexterity Capabilities Sebagai Upaya Strategi Untuk

- Meningkatkan Creative Problem Solving Study Karyawan Pada Pt Citra Sarung Tangan Indonesia (CSindo). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(4), 741-747.
- Lusdiyanti, E. S. (2011). Analisis Pengaruh Dukungan Pimpinan Dan Dukungan Organisasi Pada Kinerja Dan Komitmen Afektif Karyawan PT Inka Madiun. *Riset Manajemen & Akuntansi*, 2(3), 138-159.
- Maitri, L., & Purba, D. E. (2018). Hubungan antara Fleksibilitas Sumber Daya, Modal Psikologis dan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 86-94.
- Manurwan, M. E., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan PT. Pln Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor. *Jurnal Empati*, Agustus, 7(3), 351-356.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40-51.
- Muslim., Nurhidayat, M., & Daud, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif Pada PT. Telkomsel Area Pamasuka Makassar. *Nobel Management Review*, 2(1), 95-108. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/NMaR>
- Nabila, M. E., Natalia, D., & Fitriyani, N. T. (2020). Strategi UMKM Berjuang di Tengah Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada UMKM Rentjana Coffee Roastery). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 19, 264–269.
- Nasihin, M. A., Subagyo, S. E. F., Erfariani, S. A., & Farida, S. N. (2020). Strategi Bisnis Era New Normal Pada Kedai Kopi Di Surabaya (Studi Kasus Pada Beby's Coffee di Jalan Srikana Timur No. 44 Surabaya). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 13(2), 76–88. <http://journal.stekom.ac.id/index.php/E-Bisnis>
- Neliwati. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Kajian Teori Dan Praktek)*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Ningrum, W. R., & Abdullah, S. M. (2021). Tinjauan Literatur: Perilaku Inovatif Pada Guru. *Prosiding Seminar Nasional Umby*, 201-214.
- Novan., Kalsum, E., & Lestari. (2021). Pontianak Coffee Shop. *JMARS : Jurnal Mosaik Arsitektur*, 9(1), 243-257.
- Nuryadi., Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara. (2017). *Dasar – Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta : Gramasurya.

- Nuryati, T. (2018). Hubungan Antara Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Dengan Komitmen Normatif. *Fikiran Masyarakat*, 6(3), 118-123.
- Patterson, F., Kerrin, M., & Roissard, G. (2009). Characteristic and behaviours of innovative people in organisations, 3-63.
- Paramitasari, R., & Alfian, I. N. (2012). Hubungan Antara Kematangan Emosi Dengan Kecenderungan Memaafkan Pada Remaja Akhir. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 1(2).
- Putri, F. P. (2015). Pengaruh Pengetahuan Auditor, Pengalaman Auditor, Kompleksitas Tugas, Locus Of Control, Dan Tekanan Ketaatan Terhadap Audit Judgement. *Jom FEKON*, 2(2), 1-15.
- Putri, R. M. A., Priyatama, A. N., & Satwika, A. (2021). Mengeksplorasi Hubungan Orientasi Pembelajaran, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan Management Trainees. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 12(1), 37–51. <https://doi.org/10.26740/jppt.v12n1.p37-51>
- Ramadhanti, E., & Marlana, N. (2021). Analisis Strategi Kualitas Layanan Menggunakan Metode Importance Performance Analysis (IPA). *Forum Ekonomi*, 23(3): 431-441.
- Rakata, G., Subyantoro, A., & Pujiharjanto, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kedai Kopi Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 480-492.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Republika.co.id. (2022, 25 Maret). “Warkop di Pontianak Banyak Menyerap Tenaga Kerja” . Diakses pada 16 April 2022 dari <https://www.republika.co.id/berita/r9a4p7382/warkop-di-pontianak-banyak-menyerap-tenaga-kerja>
- Rizana, D. (2017). Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan, Persepsi Dukungan Organisasi Dan *Person Job Fit* Terhadap Perilaku Inovatif. *Manajemen & Bisnis*, 16(2), 93–102.
- Rosyiana, I. (2020). Perilaku Inovatif Ditinjau Dari Budaya Inovasi, Persepsi Dukungan Organisasi, Kompetensi Inovasi Dan Kontrak Psikologis Dengan

Mediator Efikasi Diri Pada Karyawan Sales Marketing Hotel. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.

Sabrina, M, N. (2021). Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Penentu Perilaku Inovasi Melalui Agreeableness Dan Openness To Experience. *Proceeding, Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula*, 1-25.

Sahara. (2016). Peran Innovation Relation Behavior Dalam Memperkuat Hubungan Psychological Empowerment dan Affective Commitment Employee pada Customer Satisfaction. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 141-156.

Santika, D. (2021). Strategi Keunggulan Layanan, Kapabilitas Inovasi dan Daya Tarik Promosi dalam Meningkatkan Kinerja Usaha Sektor Kuliner Selama Pandemi di Kota Pontianak (Studi Kasus pada Usaha Café dan Restoran di Kota Pontianak). *MABIS*, 12(1), 97-108.

Saputri, A. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Kerja di PT. X. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 345–356. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>

Setyawati, L., & Satiningsih. (2020). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Di PT.X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(3), 185-195.

SWA.co.id. (2019, 22 Maret). “Kesetaraan Gender 3x Tingkatkan Inovasi di Lingkungan Kerja”. Diakses pada 24 Maret 2022, dari <https://swa.co.id/swa/trends/kesetaraan-gender-3x-tingkatkan-inovasi-di-lingkungan-kerja>

Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: CV. ALFABETA.

Suminar, A. C., Winarno, S. T., & Nurhadi, E. (2021). Pengaruh Strategi Inovasi Startup (Futuristik, Ramah Lingkungan, Dan Keunggulan Kualitas) Fore Coffee Terhadap Kepuasan Konsumen. *Journal of Food System and Agribusiness*, 48–53. <https://doi.org/10.25181/jofsa.v5i1.1962>

Suprapti. (2019). *Modul Berpikir Kreatif Dalam Pelayanan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

Sura, K., & Hadi, C. (2017). Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Perilaku Inovatif Pada Penyiar Radio Di RRI Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6(4), 28-37. <http://url.unair.ac.id/cf758369>

Tewal, B., Adolfini., Pandowo, Merinda., Pandowo., & Tawas, H, N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. PATRA MEDIA GRAFINDO.

- Thalib, M. D. (2019). *Membangun Motivasi Belajar Dengan Pendekatan Kecerdasan Emosional Dan Spiritual*. Jakarta: IAIN Parepare Nusantara Press.
- Tuzun, I. K., & Kalemci, R. A. (2012). Organizational and supervisory support in relation to employee turnover intentions. *Journal of Managerial Psychology*, 27(5), 518–534. <https://doi.org/10.1108/02683941211235418>
- Wahyudi., & Salam, R. (2020). *Komitmen Organisasi*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Wardati, W., Hidayatullah, M. S., & Zwagery, R. V. (2020). Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Lapangan Yang Bekerja Di Perusahaan Batubara PT. Tunas Inti Abadi (TIA) Di Tanah Bumbu. *Jurnal Kognisia*, 3(1),68-77.
- Wibawa, I. M. A., & Andani, N. W. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support. *E-Jurnal Manajemen*, 11(2), 210-229.
- Widhiastana, N. D., Wardana, M., & Sudibya, I. G. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(1), 223-250.

LAMPIRAN

Lampiran 1

1. Skala dan Data Tabulasi Try Out Perilaku Inovatif & *Perceived Organizational Support*

SURAT KETERANGAN PROFESSIONAL JUDGEMENT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, memberikan keterangan kepada mahasiswa bahwa:

Nama : Erika Apriliana
NIM : 18081284
Fakultas : Psikologi
Universitas : Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Telah melakukan *professional judgement* untuk pertanyaan penelitian serta skala penelitian yang berjudul “Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* Dengan Perilaku Inovatif Karyawan *Coffee Shop* Di Kota Pontianak”.

Demikian surat ini dapat digunakan dengan semestinya, Terima kasih.

Yogyakarta, (17 Mei 2022)



(Dr. Alimatus Sahrah M.Si., M.M)

Uji Coba Penelitian

Assalamu'alaikum, Wr. Wb
Salam Sejahtera!

Perkenalkan saya Erika Apriliana, mahasiswi Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan uji coba skala penelitian. Terkait dengan penelitian yang dilakukan, saya memohon kesediaan Saudara untuk dapat mengisi kuesioner penelitian ini.

Kriteria partisipan yang diperlukan untuk memenuhi syarat penelitian ini sebagai berikut:

- Laki-laki atau Perempuan
- Berusia 18-26 tahun
- Berstatus sebagai karyawan coffee shop Pontianak
- Minimal 1 tahun bekerja sebagai karyawan coffee shop

Waktu yang diperlukan untuk mengisi kuesioner ini sekitar 5-10 menit

Demikian kenyamanan bersama, saya ingin memastikan bahwa apa yang Saudara isi dalam form ini digunakan untuk kepentingan penelitian dan bersifat rahasia. Saya memohon bantuan Saudara untuk dapat mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi yang ada. Jawaban yang diberikan pada kuesioner ini tidak ada yang salah atau benar sehingga kesungguhan dan kejujuran dalam menjawab pernyataan akan sangat berpengaruh pada hasil penelitian ini.

Atas waktu dan kesediaan Saudara dalam membantu penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

SKALA I

No	Pernyataan	TP	J	S	SS
1	Saya memiliki gagasan mengenai cara kerja yang lebih baru dan modern.				
2	Saya mengandalkan gagasan-gagasan yang disampaikan atasan organisasi dalam memecahkan masalah.				
3	Saya dapat mengidentifikasi inovasi yang sedang dibutuhkan oleh organisasi.				
4	Saya tidak dapat memikirkan penyelesaian masalah tanpa bantuan orang lain.				
5	Saya menganalisa ide atau gagasan dengan mempertimbangkan banyak hal.				
6	Saya kurang berminat menganalisa penyebab masalah yang ada di organisasi.				
7	Saya menelusuri permasalahan yang ada di organisasi terlebih dahulu.				
8	Saya ragu dengan kemampuan saya dalam				

	memecahkan masalah.				
9	Saya mampu mengkomunikasikan setiap ide/gagasan secara efektif.				
10	Ide/pendapat saya kurang didengarkan saat diskusi				
11	Saya meminta tanggapan kepada rekan kerja terkait ide saya.				
12	Saya ragu menyampaikan ide/gagasan kepada atasan.				
13	Saya meyakinkan rekan saya bahwa gagasan saya bisa dipertimbangkan.				
14	Rekan saya tidak peduli dengan ide/gagasan yang saya utarakan.				
15	Saya terima jika ide saya dikritik oleh rekan kerja saya.				
16	saya kurang mengetahui cara membuat rekan kerja lainnya tertarik dengan ide yang saya usulkan.				
17	Saya menggunakan cara baru dalam mengelola pekerjaan.				
18	Saya senang bekerja dengan cara yang monoton.				
19	Saya mengajak atasan dan rekan kerja bekerjasama untuk menerapkan inovasi terbaru.				
20	Menurut saya merubah cara kerja adalah tidak banyak manfaatnya.				
21	Pekerjaan saya menjadi lebih efektif dengan cara yang baru.				
22	Saya kesulitan saat mengajak rekan kerja lainnya melakukan perubahan.				
23	Dengan gagasan yang saya utarakan, target bisa lebih mudah terealisasi.				
24	Saya cenderung apatis pada perubahan kerja yang baru di organisasi ini.				

Data Tabulasi *Try Out* Perilaku Inovatif

No	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24
1	4	4	3	3	3	1	4	3	2	1	3	4	3	3	4	2	3	3	1	3	4	3	4	2
2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
5	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	2	4	4	2	2	3	2
6	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
7	2	1	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	4	2	2	3	4	2	2	1	1	2
8	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	4	2	4	1	3	1	3	1	3	1	4	2	3	2
10	3	1	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4
11	1	2	3	4	2	3	2	4	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	4	2	3	4	1	1
12	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	4
13	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2
14	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3
15	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
16	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	2	2	1	1	3	3	4	4	3	3	2	1	1	2	4	3	3	4	4	2	4	2	2	2
18	4	2	1	2	4	3	3	1	2	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2
19	4	2	1	3	3	3	1	1	2	2	4	4	3	3	2	2	4	1	3	2	2	2	2	2
20	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
21	2	2	4	1	2	4	3	3	2	2	4	2	3	1	2	2	3	2	2	2	4	4	3	3

22	3	1	2	1	3	3	3	1	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	1	2	2
23	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4
24	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
25	4	2	2	4	3	3	2	4	4	2	3	3	4	2	4	3	4	3	3	2	2	1	4	2
26	2	2	2	2	4	3	3	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2
27	4	3	3	1	3	4	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3
28	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
29	2	2	2	1	3	4	3	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	3	2	1	3	3	3	3
30	2	2	3	1	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	1	2	2
31	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	1	3	2	4	2	2	3	3	1	3	1	2	4

SKALA I

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Organisasi mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja				
2	Organisasi hanya memberikan kesempatan bagi karyawan tertentu saja untuk mendapatkan pelatihan				
3	Organisasi memberikan kesempatan yang sama bagi para karyawan termasuk saya untuk mengembangkan performa kerja.				
4	Saya kurang mendapatkan pelatihan selama bekerja di organisasi.				
5	Organisasi memberikan perlakuan yang sama bagi saya dan rekan kerja untuk mengembangkan karir.				

6	Hanya di jabatan tertentu saja karyawan dapat meningkatkan karirnya.				
7	saya memiliki kesempatan yang sama dengan rekan kerja untuk meningkatkan karir di organisasi ini.				
8	Karir saya tidak dapat berkembang di organisasi saat ini.				
9	Atasan berusaha mempertahankan saya ketika saya mengajukan untuk pindah bekerja/berhenti.				
10	Menurut saya, atasan belum dapat mengapresiasi usaha ekstra yang sudah saya lakukan.				
11	Atasan menghargai keberhasilan saya dalam menyelesaikan tugas.				
12	Meskipun saya sudah melakukan tugas dengan sangat baik, atasan kurang memperhatikan hal itu.				
13	Atasan saya <i>fast response</i> apabila mendapat keluhan dari karyawan				
14	Keluhan dari saya tidak dipedulikan oleh atasan.				
15	Atasan memperhatikan pendapat saya.				
16	Atasan mengabaikan masukan dari saya ketika membuat keputusan				
17	Organisasi menghargai kontribusi saya melalui perhatiannya pada kesejahteraan karyawan.				
18	Organisasi lebih fokus pada pencapaian profit dibandingkan dengan memperhatikan kesejahteraan saya dan rekan kerja				
19	Saya mendapatkan berbagai macam tunjangan dari organisasi				

20	Menurut saya, organisasi mengambil manfaat dari karyawan tanpa balasan yang setimpal.				
21	Organisasi memberikan kontribusi yang besar dalam memenuhi setiap fasilitas kepada saya ketika menjalankan pekerjaan.				
22	Menurut saya, organisasi tidak memikirkan tentang lingkungan kerja yang kondusif kepada karyawannya.				
23	Kondisi tempat kerja saya bekerja sangat nyaman.				
24	Tempat kerja saya sempit.				

Data Tabulasi *Try Out* POS

No	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24
1	1	2	1	1	1	4	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1
2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3
5	3	2	3	3	4	2	2	4	1	3	3	4	3	3	3	4	3	2	1	4	3	3	3	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
7	3	4	4	3	4	2	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	1	4	4	2	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	3	4	1	3	1	3	2	4	1	4	2	3	1	4	1	3	2	4	2	3	1	4	2
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
11	3	3	3	4	1	2	3	4	4	3	3	1	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4

Lampiran 2

a. Hasil Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Perilaku Inovatif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	31	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PI1	67,19	110,228	,587	,881
PI2	68,19	119,361	,154	,891
PI3	67,48	111,858	,519	,883
PI4	67,74	111,665	,453	,885
PI5	67,06	117,396	,398	,886
PI6	67,06	113,796	,446	,885
PI7	67,10	111,024	,620	,881
PI8	67,39	112,778	,407	,886
PI9	67,16	111,940	,594	,882
PI10	67,39	115,645	,282	,890
PI11	66,68	117,359	,324	,888
PI12	67,26	112,865	,494	,884
PI13	67,19	116,295	,339	,887
PI14	67,19	109,628	,593	,881

PI15	66,74	116,398	,429	,886
PI16	67,52	108,458	,774	,877
PI17	67,03	117,032	,314	,888
PI18	67,19	114,295	,355	,888
PI19	67,10	114,024	,419	,886
PI20	67,42	106,518	,737	,877
PI21	67,06	114,329	,440	,885
PI22	67,81	100,961	,019	,859
PI23	67,35	110,037	,622	,880
PI24	68,03	103,699	-,119	,867

Hasil Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala POS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	31	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,925	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
POS1	66,42	167,985	,631	,921
POS2	66,55	173,456	,338	,926
POS3	66,32	168,759	,631	,922
POS4	66,74	163,865	,697	,920
POS5	66,55	170,856	,514	,923
POS6	66,74	172,731	,343	,926
POS7	66,48	165,991	,752	,920
POS8	66,39	167,578	,561	,922
POS9	66,97	182,966	-,044	,933
POS10	67,13	169,516	,474	,924
POS11	66,45	170,123	,607	,922
POS12	67,00	165,400	,668	,921
POS13	66,58	168,318	,540	,923
POS14	66,77	164,914	,647	,921
POS15	66,74	168,731	,568	,922
POS16	66,90	162,557	,673	,920
POS17	66,52	171,858	,705	,922
POS18	66,94	166,862	,612	,922
POS19	66,81	170,428	,479	,924
POS20	66,90	164,557	,662	,921
POS21	66,39	168,178	,723	,920
POS22	66,97	161,499	,753	,919
POS23	66,42	169,052	,554	,923
POS24	66,68	165,759	,664	,921

Lampiran 3

2. Skala Penelitian dan Tabulasi Data Perilaku Inovatif & *Perceived Organizational Support*

judul ☆ 🔍 🏠 🔄 📄

Pertanyaan Jawaban 100 Setelan

Bagian 1 dari 6

PENELITIAN SKRIPSI

Assalamu'alaikum, Wr. Wb
Salam Sejahtera!

Perkenalkan saya Erika Apriliana, mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai syarat kelulusan. Terkait dengan penelitian yang dilakukan, saya memohon kesediaan Saudara/i untuk dapat mengisi kuesioner penelitian ini.

Kriteria partisipan yang diperlukan untuk memenuhi syarat penelitian ini sebagai berikut:

- Laki-laki atau Perempuan
- Berusia 18-26 tahun
- Berstatus sebagai karyawan coffee shop di kota Pontianak
- Minimal 1 tahun bekerja sebagai karyawan coffee shop

Waktu yang diperlukan untuk mengisi kuesioner ini sekitar 5-10 menit

Demi kenyamanan bersama, saya ingin memastikan bahwa apa yang Saudara/i isi dalam form ini digunakan untuk kepentingan penelitian dan bersifat rahasia. Saya memohon bantuan Saudara/i untuk dapat mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi yang ada. Jawaban yang diberikan pada kuesioner ini tidak ada yang salah atau benar sehingga kesungguhan dan kejujuran dalam menjawab pernyataan akan sangat berpengaruh pada hasil penelitian ini.

Atas waktu dan kesediaan Saudara dalam membantu penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

SKALA II

No	Pernyataan	TP	J	S	SS
1	Saya memiliki gagasan mengenai cara kerja yang lebih baru dan modern.				
2	Saya tidak dapat memikirkan penyelesaian masalah tanpa bantuan orang lain..				
3	Saya dapat mengidentifikasi inovasi yang sedang dibutuhkan oleh organisasi.				
4	Saya kurang berminat menganalisa penyebab masalah yang ada di organisasi.				

5	Saya menganalisa ide atau gagasan dengan mempertimbangkan banyak hal.				
6	Saya ragu dengan kemampuan saya dalam memecahkan masalah..				
7	Saya menelusuri permasalahan yang ada di organisasi terlebih dahulu.				
8	Saya ragu menyampaikan ide/gagasan kepada atasan.				
9	Saya mampu mengkomunikasikan setiap ide/gagasan secara efektif.				
10	Rekan saya tidak peduli dengan ide/gagasan yang saya utarakan.				
11	Saya meminta tanggapan kepada rekan kerja terkait ide saya.				
12	saya kurang mengetahui cara membuat rekan kerja lainnya tertarik dengan ide yang saya usulkan.				
13	Saya meyakinkan rekan saya bahwa gagasan saya bisa dipertimbangkan.				
14	Saya senang bekerja dengan cara yang monoton.				
15	Saya terima jika ide saya dikritik oleh rekan kerja saya.				
16	Menurut saya merubah cara kerja adalah tidak banyak manfaatnya.				
17	Saya menggunakan cara baru dalam mengelola pekerjaan.				

18	Saya mengajak atasan dan rekan kerja bekerjasama untuk menerapkan inovasi terbaru				
19	Pekerjaan saya menjadi lebih efektif dengan cara yang baru..				
20	Dengan gagasan yang saya utarakan, target bisa lebih mudah terealisasi.				

SKALA II

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Organisasi mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja				
2	Organisasi hanya memberikan kesempatan bagi karyawan tertentu saja untuk mendapatkan pelatihan				
3	Organisasi memberikan kesempatan yang sama bagi para karyawan termasuk saya untuk mengembangkan performa kerja.				
4	Saya kurang mendapatkan pelatihan selama bekerja di organisasi.				
5	Organisasi memberikan perlakuan yang sama bagi saya dan rekan kerja untuk mengembangkan karir.				
6	Hanya di jabatan tertentu saja karyawan dapat meningkatkan karirnya.				
7	saya memiliki kesempatan yang sama dengan rekan kerja untuk meningkatkan karir di organisasi ini.				
8	Karir saya tidak dapat berkembang di organisasi saat ini.				

9	Atasan menghargai keberhasilan saya dalam menyelesaikan tugas.				
10	Menurut saya, organisasi belum dapat mengapresiasi usaha ekstra yang sudah saya lakukan.				
11	Atasan saya <i>fast response</i> apabila mendapat keluhan dari karyawan				
12	Meskipun saya sudah melakukan tugas dengan sangat baik, atasan kurang memperhatikan hal itu.				
13	Atasan memperhatikan pendapat saya.				
14	Keluhan dari saya tidak dipedulikan oleh atasan.				
15	Organisasi menghargai kontribusi saya melalui perhatiannya pada kesejahteraan karyawan.				
16	Atasan mengabaikan masukan dari saya ketika membuat keputusan				
17	Saya mendapatkan berbagai macam tunjangan dari organisasi				
18	Organisasi lebih fokus pada pencapaian profit dibandingkan dengan memperhatikan kesejahteraan saya dan rekan kerja				
19	Organisasi memberikan kontribusi yang besar dalam memenuhi setiap fasilitas kepada saya ketika menjalankan pekerjaan.				
20	Menurut saya organisasi mengambil manfaat dari karyawan tanpa balasan yang setimpal				

21	Kondisi tempat kerja saya bekerja sangat nyaman.				
22	Menurut saya, organisasi tidak memikirkan tentang lingkungan kerja yang kondusif kepada karyawannya.				
23	Tempat kerja saya sempit.				

Lampiran 4

Tabulasi Data Penelitian Perilaku Inovatif

No	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20
1	2	2	3	1	3	3	2	2	4	2	3	4	3	4	4	1	2	1	3	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2
3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3
4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	1	4	4
5	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4
6	4	2	3	1	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	1	4	4
7	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
8	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4
9	2	1	3	3	4	3	3	4	4	4	2	1	2	2	4	3	3	2	3	2
10	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4
11	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	1	3
12	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4
13	3	2	3	1	4	3	3	1	4	1	4	2	4	1	3	1	2	1	3	4
14	2	2	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	2
15	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	1	3	3	4	3	3	2	3	2	2
16	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	1	1	1	2
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
18	3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	1	2	2
19	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	1	3	2	4	4
20	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
21	2	2	2	2	3	4	3	3	4	2	1	3	3	4	4	3	3	2	1	4
22	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	2	3	4
23	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	1	3	4	4	4	2	3	2

24	2	4	3	2	2	2	4	3	2	4	2	4	3	4	4	3	4	2	3	2
25	3	3	3	4	4	2	4	4	2	2	1	1	1	3	1	4	1	3	2	3
26	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3
27	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3
28	2	2	2	2	4	4	2	3	3	2	3	1	3	3	4	2	2	1	3	3
29	3	1	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	1	2	3
30	4	1	4	3	4	3	4	2	4	3	4	1	4	3	4	3	4	2	4	4
31	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4
32	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
33	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	3	3
34	4	1	4	1	3	3	3	1	4	1	4	2	3	2	4	1	4	4	4	4
35	4	1	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4
36	3	2	4	2	3	2	4	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3
37	3	1	3	1	4	1	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	3	4	3
38	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2
39	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	1	2	3
40	4	1	4	1	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
41	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
42	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
43	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	1	3	3
44	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1
45	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
46	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
47	3	1	3	1	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	1	3	2	3	3
48	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3
49	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3
50	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2

51	2	1	2	1	4	2	3	2	2	3	4	1	3	3	3	2	2	2	2	2
52	4	1	4	3	4	3	4	4	3	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4
53	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	1	3	3
54	3	3	3	4	4	3	2	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	2
55	2	2	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3
56	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1	2	4
57	4	3	3	4	3	2	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	1	3	2
58	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
59	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4
60	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	1	3	2
61	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	1	3	4
62	3	4	2	2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	1	2	2
63	2	2	2	1	3	4	3	3	2	4	4	3	1	3	4	2	4	1	2	2
64	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	2
65	4	2	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3
66	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3
67	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	1
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4
69	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
70	3	4	2	4	2	2	3	1	2	3	2	3	2	1	1	4	1	4	2	2
71	4	1	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3
72	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	2
73	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3
74	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
75	3	2	4	2	4	1	4	2	4	3	4	2	4	4	3	2	4	4	3	3
76	4	1	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	1	3	3
77	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3

78	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3
79	2	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	
80	2	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	
81	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	3	4	3	4	1	3	3	4	4	
82	3	1	4	1	3	2	4	3	3	2	4	2	4	4	3	1	2	2	3	4	
83	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	1	3	3	
84	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	1	2	2	
85	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	
86	2	2	1	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	4	2	3	2	1	2	2	
87	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	1	4	2	
88	4	1	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	
89	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	1	3	4	
90	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	
91	2	2	2	1	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	3	1	2	4	
92	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	2	
93	2	4	2	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	

Lampiran 5

Tabulasi Data Penelitian *Perceived Organizational Support*

No	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23
1	3	4	1	2	2	2	1	1	3	1	2	3	3	1	4	3	3	1	2	2	4	1	3
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3

3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2
5	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	4
6	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	4	3	2	1	3	2	1
7	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4
9	2	2	2	1	3	3	4	2	3	3	3	1	1	1	3	3	1	2	2	4	3	4	1
10	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
11	2	1	3	3	3	2	2	1	3	1	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3
12	2	1	3	4	3	3	3	4	4	3	2	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2	1	4
13	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
14	3	2	1	2	2	1	2	1	2	4	2	2	2	1	3	3	3	3	4	3	2	4	2
15	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	3	1
16	4	3	3	2	2	4	3	3	4	4	2	3	2	1	4	3	3	4	3	3	2	2	3
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
18	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	1
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
20	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4
21	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4
22	3	3	4	4	3	1	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3
23	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3
24	4	4	3	2	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3
25	3	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	1	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	3
26	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
27	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	1	3	4	4	3	4	3
29	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4

30	4	1	4	3	4	1	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	4	2	4	3	3
31	4	1	4	2	4	2	3	1	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	4	2	1
32	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
33	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
34	4	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	3	2	4	2	3	2	4
35	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2
36	3	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	4	2	2
37	3	1	3	2	3	1	3	1	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	1
38	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
39	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	3	3	2
40	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	1
44	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
45	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2
48	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3
49	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	1	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1
50	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	1	2	4	4	3	3	3	2	2	4	4	2
51	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
52	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4
54	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4
55	4	3	3	4	3	3	2	2	2	1	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2
56	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2

57	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3
58	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	4	2	3
59	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	2
60	4	3	2	4	4	2	4	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3
61	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3
62	4	3	3	4	2	4	2	4	3	3	2	4	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2
63	4	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3
64	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	2	4
65	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3
66	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4
67	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2
68	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
69	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
70	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	4	1	2	1	1	3	1	3
71	4	1	4	2	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4
72	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	1
73	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	4	2	4	1	4	1	3	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	3	1	4	1	1
75	4	1	3	3	3	1	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
76	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	1	4	2	3	4	3	4
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
79	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
80	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2
81	4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
82	3	2	3	2	4	2	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	3	3	4	1	4	1	1
83	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3

84	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
85	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3
86	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2
87	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	1
88	4	1	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2
89	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3
90	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	3	2
91	3	3	3	4	3	1	2	4	2	4	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3
92	3	1	2	4	3	3	3	3	2	4	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	4
93	3	4	1	3	2	2	2	4	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	4	3	4	2

Lampiran 6

a. Hasil Uji Normalitas, Uji Linearitas, dan Uji Korelasi

Uji Normalitas

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
PerilakuInovatif	93	100,0%	0	0,0%	93	100,0%
POS	93	100,0%	0	0,0%	93	100,0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
PerilakuInovatif	Mean	59,59	,650	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	58,30	
		Upper Bound	60,88	
	5% Trimmed Mean	59,43		
	Median	60,00		
	Variance	39,244		
	Std. Deviation	6,265		
	Minimum	46		
	Maximum	76		
	Range	30		
	Interquartile Range	9		
	Skewness	,313	,250	
	Kurtosis	,129	,495	
	POS	Mean	70,24	,965
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	68,32	
		Upper Bound	72,15	
5% Trimmed Mean		70,25		

Median	70,00	
Variance	86,639	
Std. Deviation	9,308	
Minimum	38	
Maximum	92	
Range	54	
Interquartile Range	11	
Skewness	-,158	,250
Kurtosis	1,009	,495

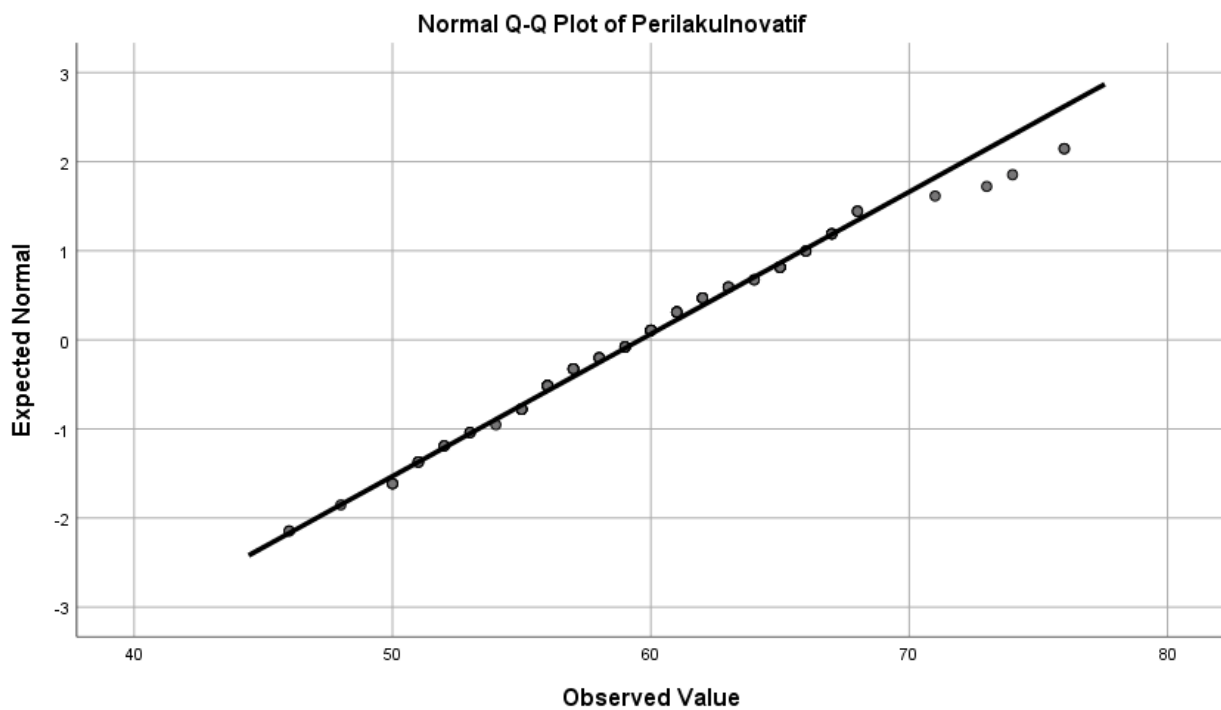
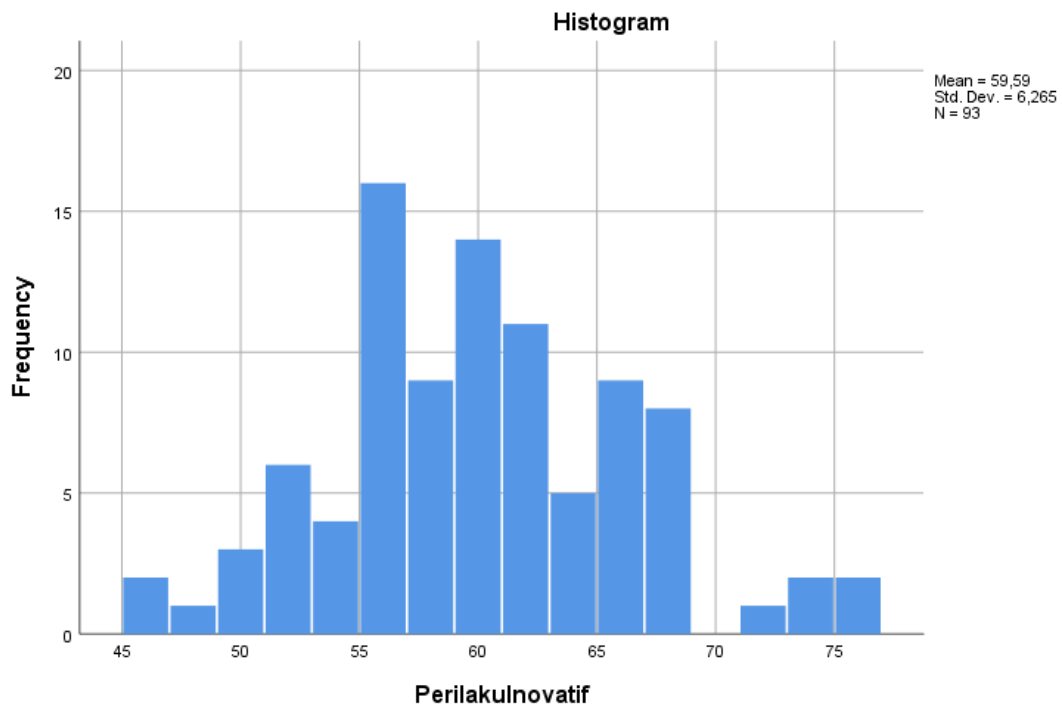
Tests of Normality

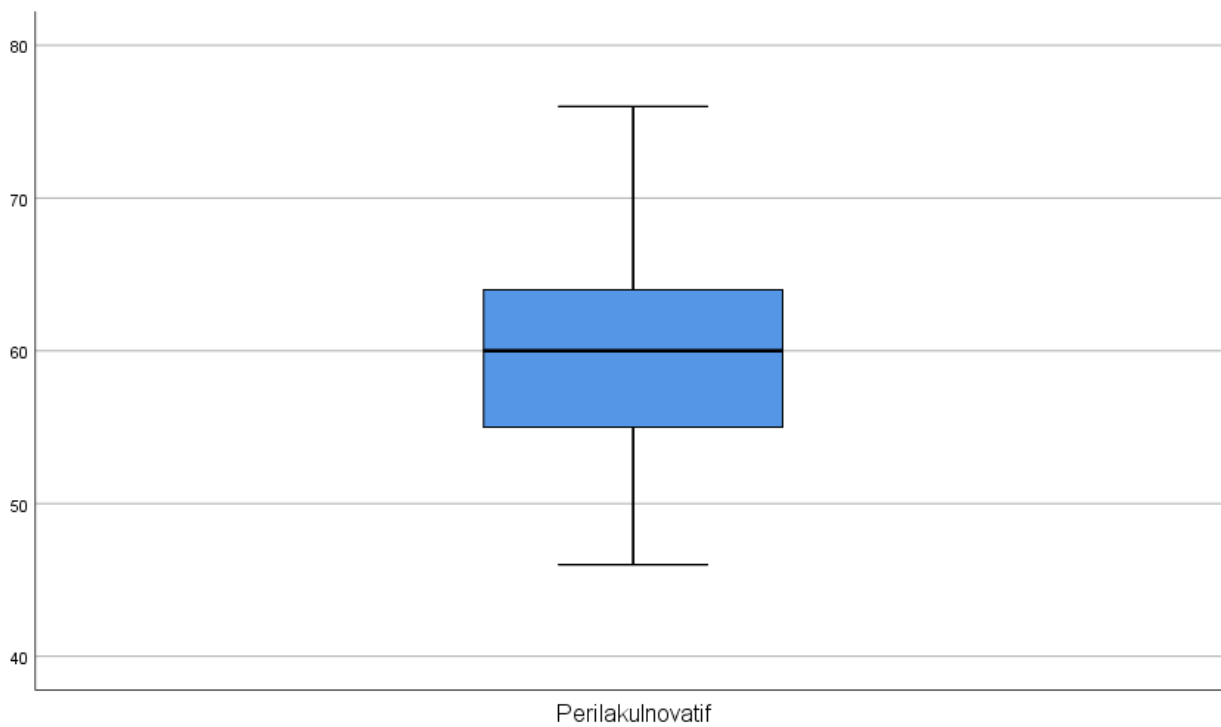
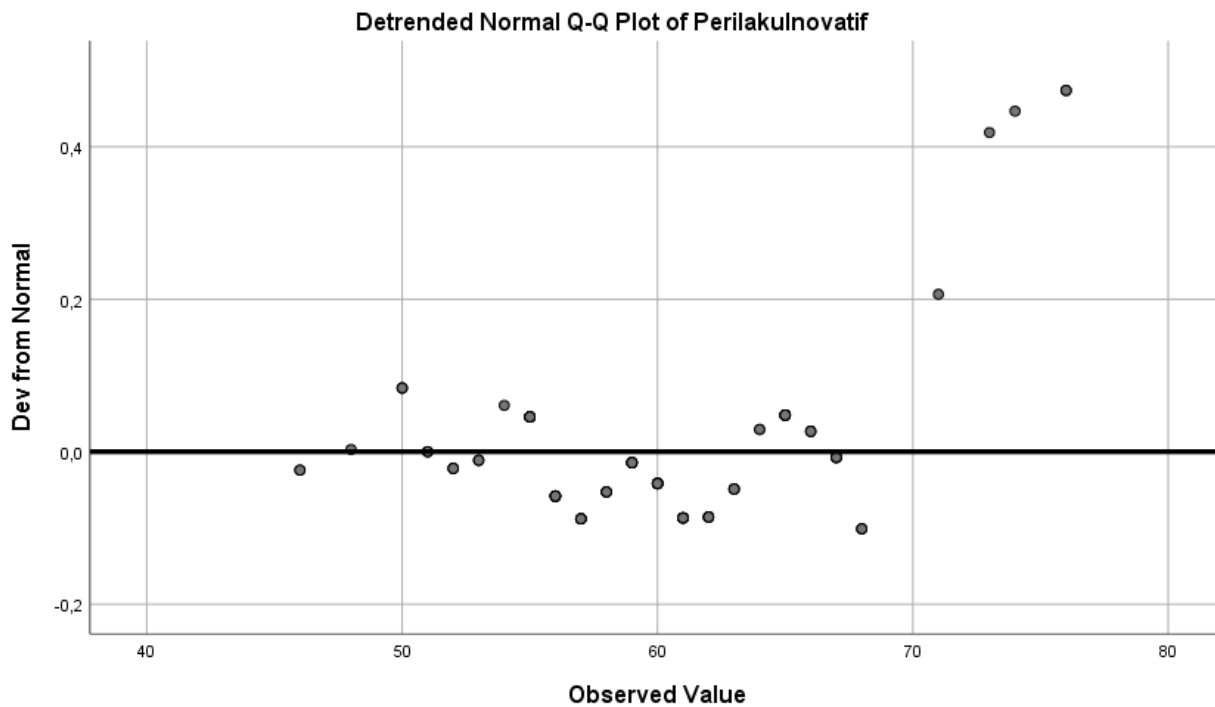
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PerilakuInovatif	,067	93	,200*	,984	93	,322
POS	,091	93	,055	,978	93	,113

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

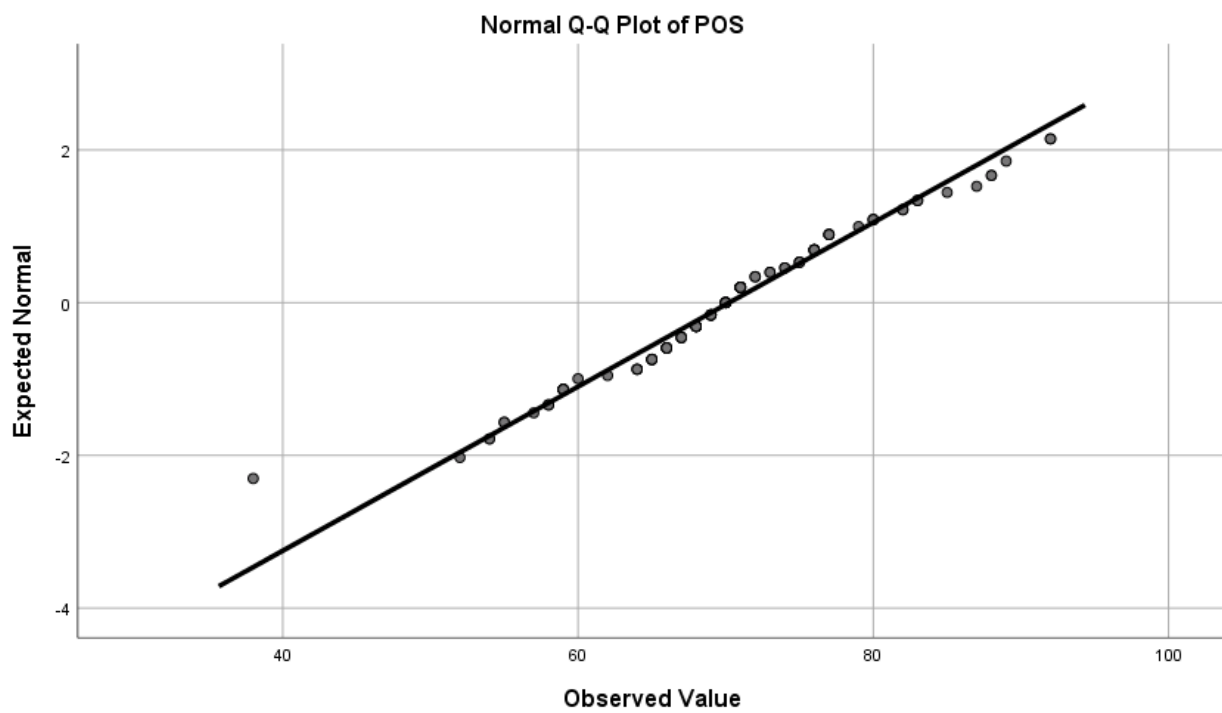
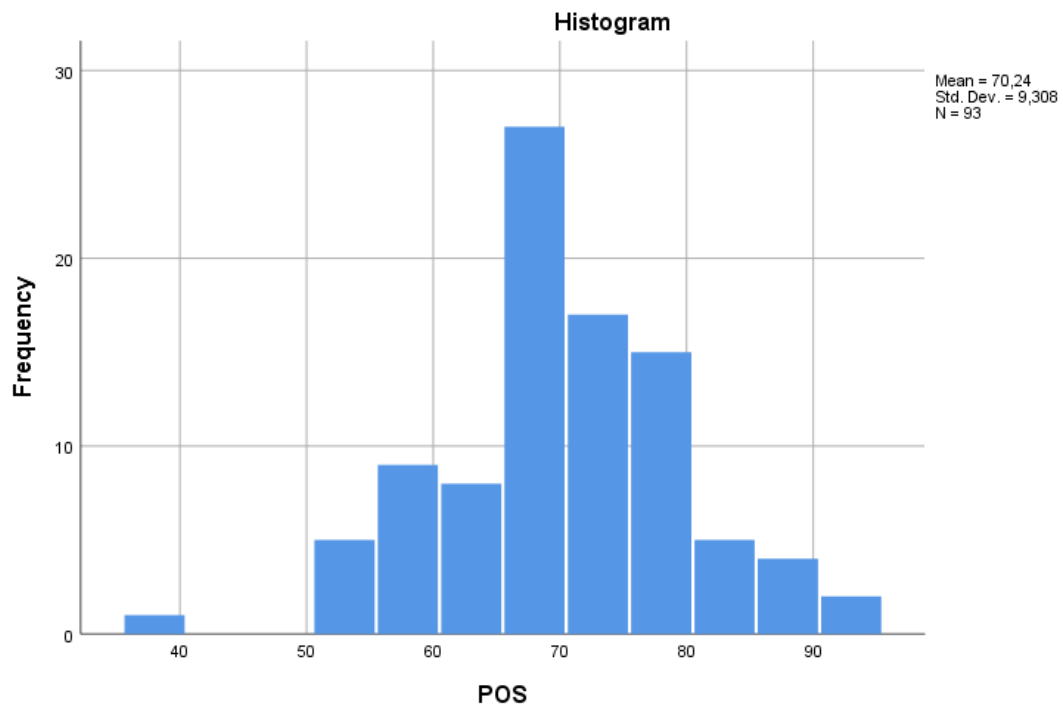
a. Lilliefors Significance Correction

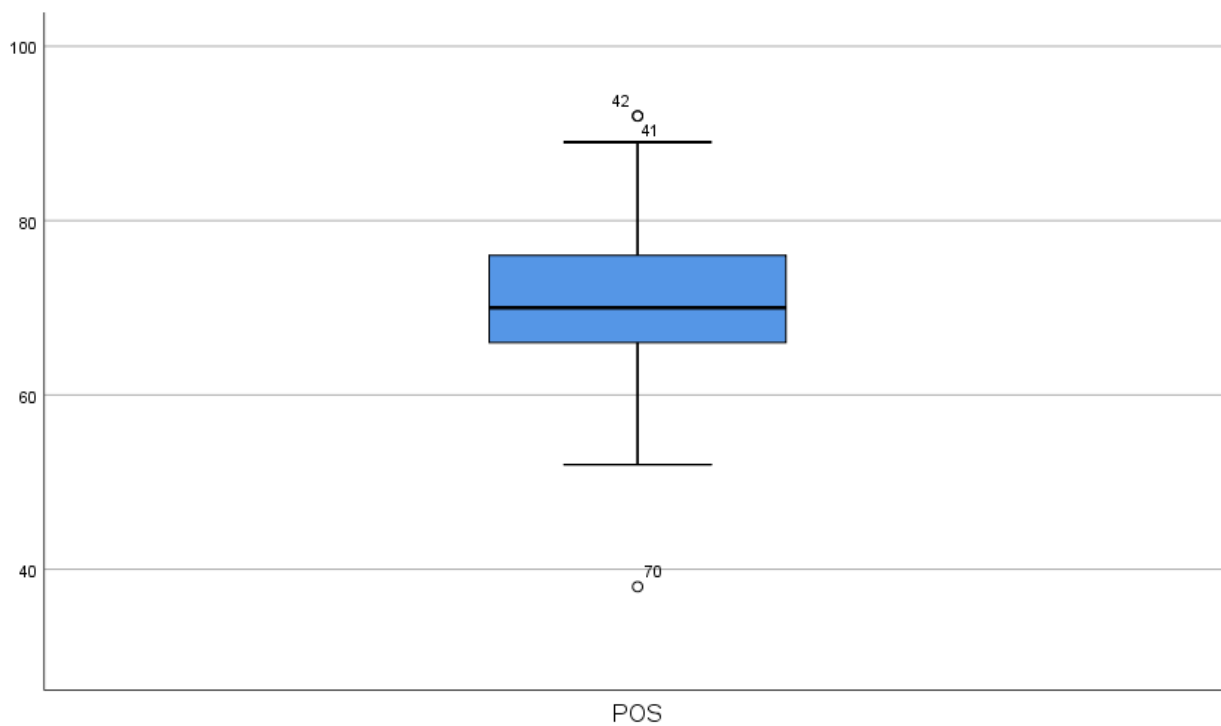
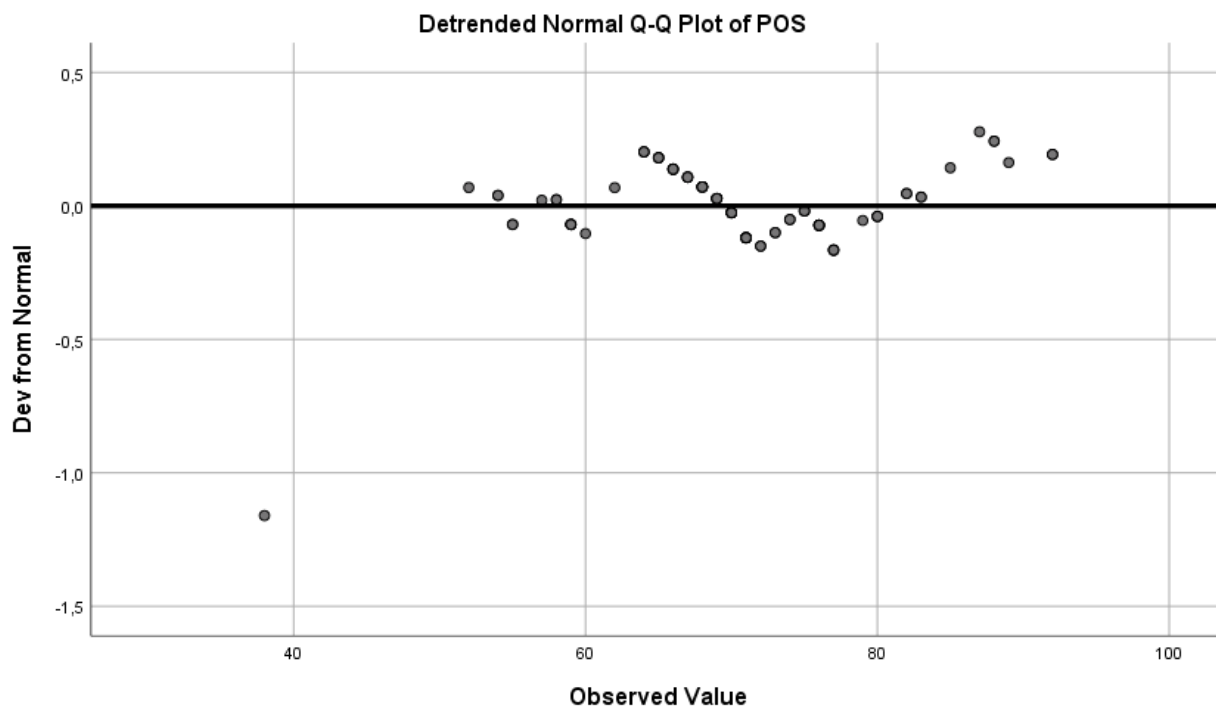
Perilaku Inovatif





POS





Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
PerilakuInovatif * POS	93	100,0%	0	0,0%	93	100,0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PerilakuInovatif * POS	Between Groups	(Combined)	1642,661	31	52,989	1,643	,049
		Linearity	952,222	1	952,222	29,518	,000
		Deviation from Linearity	690,439	30	23,015	,713	,843
	Within Groups		1967,812	61	32,259		
	Total		3610,473	92			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
PerilakuInovatif * POS	,514	,264	,675	,455

Uji Hipotesis

Correlations

		PerilakuInovatif	POS
PerilakuInovatif	Pearson Correlation	1	,514**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	93	93

POS	Pearson Correlation	,514**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	93	93

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

Correlations

		PerilakuInovatif	MasaKerja
PerilakuInovatif	Pearson Correlation	1	,438**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	93	93
MasaKerja	Pearson Correlation	,438**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	93	93

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