

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap mengenai pengaruh *organizational climate* terhadap *individual innovative behavior* yang dimediasi oleh *individual creativity* di PT Delta Merlin Sandang Tekstil, perusahaan yang bergerak di bidang tekstil dan berlokasi di Surakarta menggunakan pendekatan SEM-PLS, maka peneliti merumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Organizational climate* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *individual creativity* (H1 diterima). Artinya, semakin kondusif *organizational climate* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi *individual creativity* yang ditunjukkan.
2. *Organizational climate* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *individual innovative behavior* (H2 diterima). Hal ini mengindikasikan bahwa *organizational climate* yang positif dan mendukung akan mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam menampilkan *individual innovative behavior* di tempat kerja.
3. *Individual creativity* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *individual innovative behavior* (H3 diterima). Artinya, karyawan yang memiliki tingkat *individual creativity* yang tinggi cenderung menunjukkan *individual innovative behavior* yang lebih sering dalam penyelesaian tugas maupun menghadapi tantangan kerja.

4. *Individual creativity* sebagai variabel mediasi pengaruh *organizational climate* terhadap *individual innovative behavior* (H4 diterima). Dengan demikian, *individual creativity* menjadi penghubung penting yang memperkuat hubungan *organizational climate* dan *individual innovative behavior*.

5.2. Implikasi Manajerial

Terdapat implikasi manajerial yang dihasilkan dalam penelitian ini. Yang pertama adalah ketika *organizational climate* dalam suatu perusahaan dirasakan positif oleh karyawan, maka hal tersebut dapat mendorong peningkatan *individual innovative behavior*. Artinya, apabila perusahaan mampu menciptakan *organizational climate* yang mendukung seperti adanya hal-hal baru untuk dipelajari pada setiap kesempatan, keterbukaan komunikasi, serta dukungan dari pimpinan, maka karyawan akan lebih terdorong untuk menampilkan perilaku inovatif dalam menjalankan pekerjaannya. Namun dalam penelitian ini, ditemukan bahwa indikator pernyataan “Ada toleransi tinggi terhadap kesalahan di antara rekan kerja” pada variabel *organizational climate* memperoleh nilai paling rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT Duniatex belum sepenuhnya merasa bahwa organisasi memberikan ruang untuk belajar dari kesalahan. Rendahnya tingkat toleransi terhadap kesalahan dapat menciptakan rasa takut untuk mencoba hal-hal baru dan menghambat inisiatif inovatif dari karyawan. Oleh karena itu, manajemen pihak PT Duniatex diharapkan dapat membangun budaya kerja yang tidak hanya menekankan pencapaian hasil, tetapi juga memberikan ruang bagi

karyawan untuk belajar dari kesalahan. Hal ini menciptakan *psychological safety* pada karyawan sehingga mereka mampu menumbuhkan *individual innovative behavior* yang konstruktif bagi perusahaan.

Kedua, melalui *organizational climate* yang memberikan ruang bagi karyawannya untuk berekspresi dan menerapkan cara-cara baru dan unik dalam menyelesaikan pekerjaannya, tumbuh *individual innovative behavior* dari karyawan sebagai bentuk realisasi dari ide atau konsep yang muncul. Hal ini merupakan *output* dari karyawan atas kebebasan dan keterbukaan dalam menampung dan mendukung karyawan untuk terus berinovasi dalam menciptakan peluang serta terobosan baru yang memudahkan kegiatan operasional dalam perusahaan. Namun dalam penelitian ini, terdapat indikator dengan skor terendah pada item pertanyaan “Saya menyelidiki dan mencari cara untuk menerapkan ide-ide baru”. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki konsep atau ide-ide baru, terdapat kendala dalam mengimplementasikan ide tersebut secara nyata. Oleh karena itu, pihak manajemen PT Duniatex disarankan untuk menyediakan wadah yang memungkinkan karyawan untuk menelusuri ide-ide mereka secara luas melalui program seperti *workshop* berbasis studi kasus sehingga karyawan mampu mengasah kemampuan analisis dan pemecahan masalah melalui ide-ide kreatif yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Yang ketiga adalah terdapat *individual creativity* sebagai peran penting dalam memediasi pengaruh *organizational climate* terhadap *individual innovative behavior*. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun iklim organisasi sudah mendukung, namun tanpa adanya dorongan kreativitas dari

dalam individu, perilaku inovatif tetap belum dapat dimunculkan secara optimal. Dalam hasil penelitian ini, item “Saya secara umum memiliki banyak ide kreatif” pada variabel *individual creativity* memperoleh skor yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hambatan internal dalam diri individu untuk menghasilkan ide-ide baru yang kreatif. Oleh karena itu, pihak manajemen PT Duniatex disarankan untuk menciptakan program-program yang mampu memicu daya pikir kreatif karyawan seperti pelatihan berbasis inovasi, forum diskusi ide antar divisi, dan sistem penghargaan terhadap ide baru yang konstruktif. Dengan meningkatnya *individual creativity*, maka tingkat *individual innovative behavior* juga akan meningkat.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam menyusun penelitian ini, peneliti telah berusaha mengikuti tahapan ilmiah yang berlaku. Namun, masih terdapat sejumlah keterbatasan yang ditemukan selama proses penelitiannya. Di antaranya adalah:

1. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data tanpa dilengkapi metode wawancara sehingga informasi yang diperoleh bersifat terbatas dan tidak mampu menangkap pemahaman yang lebih mendalam dari responden.
2. Seluruh responden dalam penelitian ini berasal dari satu sektor industri yaitu perusahaan tekstil sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk mewakili seluruh sektor industri lainnya.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian di masa mendatang disarankan untuk mengombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif, seperti menambahkan wawancara mendalam atau *focus group discussion*. Hal ini bertujuan agar peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap pandangan dan pengalaman responden, serta menggali konteks yang tidak tertangkap melalui kuesioner tertutup.
2. Agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih tinggi, disarankan untuk melibatkan responden dari berbagai sektor industri agar tidak terbatas pada perusahaan tekstil saja. Hal ini memiliki tujuan agar penelitian mampu memberikan gambaran yang lebih luas mengenai fenomena yang diteliti dalam konteks perusahaan yang berbeda-beda.

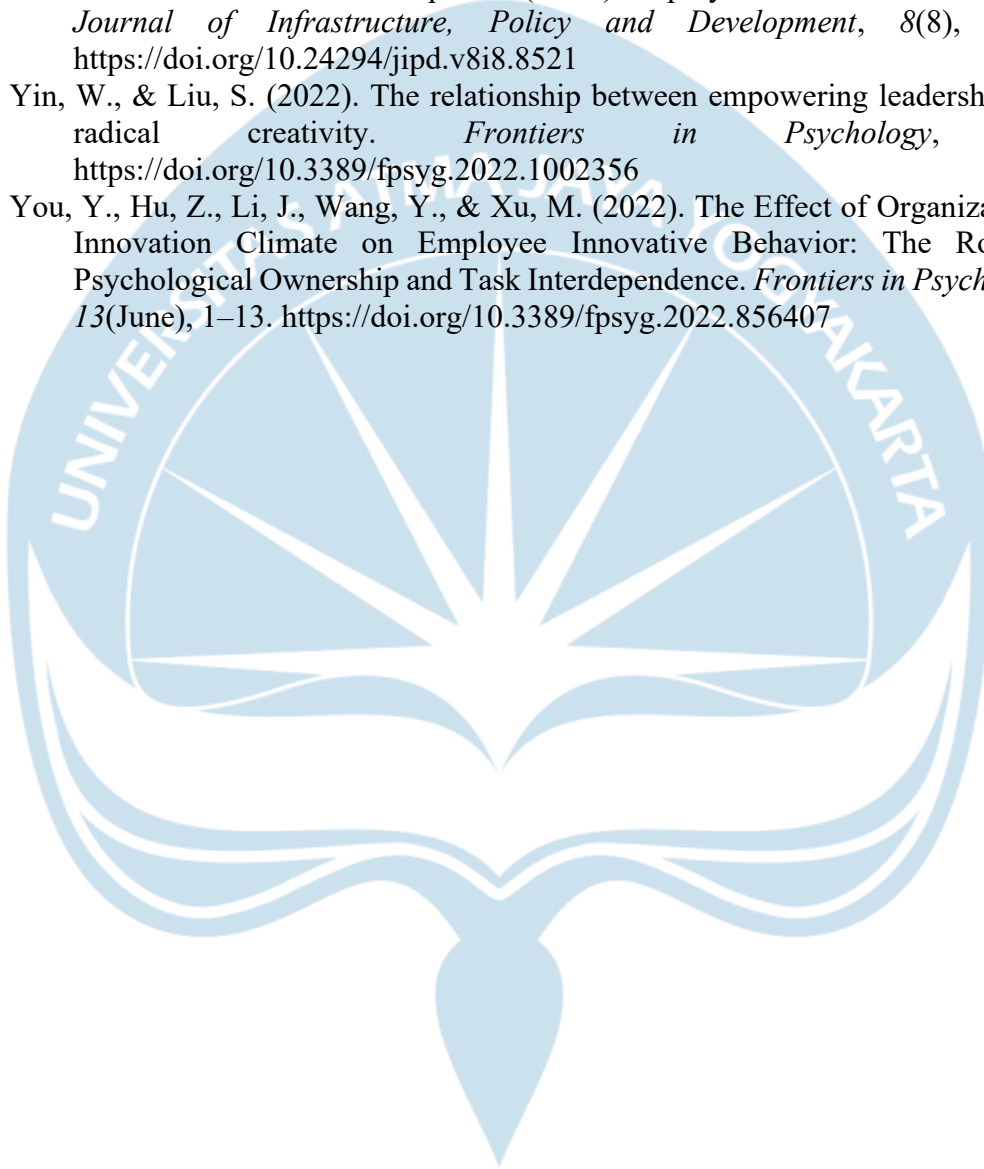
DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M., & Ashraf, H. A. (2023). Social Exchange Theory: Systematic Review and Future Directions. *Frontiers in Psychology*, 13(January), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015921>
- Alagele, H. K. H., Neama, N. H., Alkaseer, N. A., Dulaimi, H. A. Al, & Abd, S. E. (2025). The Mediating Role of Artificial Intelligence on the Relationship Between Organizational Climate and Employee Creativity Behavior : A Field Study. *Journal of Ecohumanism*, 4(2), 38–46. <https://doi.org/https://doi.org/10.62754/joe.v4i2.5736>
- Alanc, O. U., & Kitapci, H. (2024). Understanding the Effects of Organizational Climate and Creative Work Involvement on Readiness for Organizational Change: A Research on Shipbuilding Industry in Turkey. *Sustainability (Switzerland)*, 16(15). <https://doi.org/10.3390/su16156382>
- Asif, S., & Shahbaz, M. S. (2025). Project Success Through Organizational Climate and Work Behavior: Systematic Literature Review. *Journal Of Organizational Behavior Research*, 10(1), 1–14. <https://doi.org/10.51847/cUhkprt6DJ>
- Desta, A. G. M., & Mulie, H. (2024). The effect of empowering leadership practices on employees performance with the mediating role of work engagement: the case of ethio-telecom. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2307066>
- Dong, R. K., Li, X., & Hernan, “Banjo” Roxas. (2024). Psychological safety and psychosocial safety climate in workplace: A bibliometric analysis and systematic review towards a research agenda. *Journal of Safety Research*, 91(April), 1–19. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2024.08.001>
- Dongxian, L., & Batool, H. (2024). Influence of distributed leadership on employee innovative behaviour: the mediating role of psychological empowerment. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-024-00448-7>
- Fadila, F., & Sawitri, H. S. R. (2023). A Conceptual Model: The Mediating Role of Creativity Climate in Empowering Leadership on Management Innovation and Innovative Behavior. *European Journal of Business and Management Research*, 8(3), 316–319. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.3.1989>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Evaluation of Formative Measurement Models*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_5
- Hanantyasari, T. N., Sugiarto, M., & Sadeli, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JABis)*, 21(1), 30. <https://doi.org/10.31315/jurnaladmbisnis.v21i1.12711>
- Hussain, K., & Wahab, E. (2021). Reviewing the link between employee creativity, innovative behavior and organizational innovation. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, September, 6616–6624. <https://doi.org/10.46254/an11.20211131>
- Hussain, K., & Wahab, E. (2023). *Innovative Behaviour Mediates in the*

- Relationship between Employee Creativity and Organisational Innovation*. <https://doi.org/10.5772/intechopen.111861>
- Ijaz, S., & Nawaz, S. (2022). Impact of Organizational Support on Employee Creativity and Innovative Work Behavior: Mediation of Employee Creativity. *Pakistan Social Sciences Review*, 6(IV). [https://doi.org/10.35484/pssr.2022\(6-iv\)05](https://doi.org/10.35484/pssr.2022(6-iv)05)
- Lambriex-Schmitz, P., Van der Klink, M. R., Beusaert, S., Bijker, M., & Segers, M. (2020). Towards successful innovations in education: Development and validation of a multi-dimensional Innovative Work Behaviour Instrument. *Vocations and Learning*, 13(2), 313–340. <https://doi.org/10.1007/s12186-020-09242-4>
- Moser, T., Neuert, J., & Seibt, T. (2021). Organizational Culture and Organizational Climate Research: A Systematic Literature Review. *Economics, Business & Organization Research*, September, 21–37. <https://www.researchgate.net/publication/354780280>
- Mustika, S. I., Rahardjo, K., & Prasetya, A. (2020). *The Effect of Perceived Organizational Support on Knowledge Sharing and Innovative Work Behavior*. 154(AICoBPA 2019), 61–64. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.201116.012>
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (2020a). Empowering leadership, work group cohesiveness, individual learning orientation and individual innovative behaviour in the public sector: empirical evidence from Norway. *International Journal of Public Leadership*, 16(2), 175–197. <https://doi.org/10.1108/IJPL-07-2019-0045>
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (2020b). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32(4), 615–631. <https://doi.org/10.1108/EBR-02-2019-0021>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational Behavior. In *Pearson Education Limited* (Vol. 19, Issue 01). <https://doi.org/10.5860/choice.43-0421>
- Safitri, F. N. A., Wibowo, S. B., & Rukmana, I. H. (2025). *Peran Pemasaran Konten, Kualitas Layanan, dan Loyalitas Pelanggan dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif di Era Digital*. 6(2), 409–418. <http://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jomla>
- Salsabila, Z. H., & Mansyur, A. (2024). Innovative work behavior: Role of organizational climate and employee creativity. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 14(1), 71–83. <https://doi.org/10.12928/fokus.v14i1.9491>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *IET Radar, Sonar and Navigation*, 37(3), 580–607. <https://doi.org/10.1049/iet-rsn:20080009>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. <http://repository.lppm.unila.ac.id/id/eprint/12007>
- Singh, S., Taruna, & Bharti, J. S. (2023). Effect of Perception of Organizational Support on Organizational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of Employee Happiness. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09455-4>
- Volery, T., & Tarabashkina, L. (2021). The impact of organisational support, employee creativity and work centrality on innovative work behaviour. *Journal of Business Research*, 129(March), 295–303.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.02.049>

- Xu, Z., Wang, H., & Suntrayuth, S. (2022). Organizational Climate, Innovation Orientation, and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Psychological Safety and Intrinsic Motivation. *Discrete Dynamics in Nature and Society*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/9067136>
- Yang, D., & Tseng, C. J. (2024). How does organizational support for creativity affect research and development (R&D) employees' innovative behavior? *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(8), 1–23. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i8.8521>
- Yin, W., & Liu, S. (2022). The relationship between empowering leadership and radical creativity. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1002356>
- You, Y., Hu, Z., Li, J., Wang, Y., & Xu, M. (2022). The Effect of Organizational Innovation Climate on Employee Innovative Behavior: The Role of Psychological Ownership and Task Interdependence. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.856407>



LAMPIRAN I

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

A. Surat Pernyataan Persetujuan Penelitian



Nomor : No. 01/SK/DSSA-V/25
Hal : Balasan Surat Permohonan Penelitian

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Di Tempat

Merujuk pada surat permohonan izin untuk melakukan penelitian Skripsi dari salah satu mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan data sebagai berikut:

Nama : Fellyia Chandra Wijaya
No Mahasiswa/Prodi : 210326096/Manajemen
No Handphone : 081228703877

Dapat melaksanakan penelitian dan pengumpulan data yang diperlukan untuk kepentingan Skripsi/Tugas Akhir di PT. Duniatex Group pada tanggal 7 April 2025 sampai dengan waktu yang dibutuhkan.

Adapun data yang dikumpulkan diharapkan dapat membantu penelitian dan data tersebut tidak disebarluaskan ke pihak luar tanpa sepengetahuan dan persetujuan dari perusahaan.

Demikian surat ini kami sampaikan dan dapat dipergunakan dengan semestinya.

Karanganyar, 6 April 2025


Yonathan Chris Purwanto
Manager HRD

LAMPIRAN II

KUESIONER

Bagian 1 dari 5

PERAN *ORGANIZATIONAL CLIMATE*
TERHADAP *INDIVIDUAL INNOVATIVE
BEHAVIOUR* YANG DIMEDIASI OLEH
INDIVIDUAL CREATIVITY

Halo semuanya!

Terima kasih karena bersedia meluangkan waktu Anda untuk membantu mengisi kuesioner ini. Sebelumnya perkenalkan, saya Fellycia Chandra Wijaya selaku mahasiswa Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Saat ini, saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya yang berjudul "*Peran Organizational Climate Terhadap Individual Innovative Behavior yang Dimediasi Oleh Individual Creativity*".

Sebagai catatan dalam pengisian kuesioner, penelitian ini menetapkan kriteria bahwa responden adalah karyawan yang telah bekerja di PT Duniatex selama minimal satu tahun.

Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Anda agar dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Seluruh data yang dikumpulkan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini dan dijaga kerahasiaannya. Maka dari itu, saya mohon untuk mengisi kuesioner ini secara jujur.

Atas kesediaan Anda dalam mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih banyak dan Tuhan memberkati.

Setelah bagian 1 Lanjutkan ke bagian berikut

Bagian 2 dari 5

Data Demografi

Deskripsi (opsional)

Data Demografi



Deskripsi (opsional)

Nama / Inisial (Opsional)

Teks jawaban singkat

Jenis Kelamin *

- ☐ Laki - laki
- ☐ Perempuan

Usia (dalam tahun, dimohon untuk menuliskan angka saja) *

Teks jawaban singkat

Pendidikan Terakhir *

- ☐ SMP
- ☐ SMA
- ☐ D3
- ☐ D4

Pendidikan Terakhir *

- ☐ SMP
- ☐ SMA
- ☐ D3
- ☐ D4
- ☐ S1
- ☐ S2
- ☐ S3
- ☐ Lainnya...

Divisi Pekerjaan *

- ☐ Accounting
- ☐ Personalia / HRD
- ☐ Produksi
- ☐ Pemasaran
- ☐ Maintenance
- ☐ Utility
- ☐ Warehouse
- ☐ Quality Control

☐ D4

☐ S1

☐ S2

☐ S3

☐ Lainnya...

Divisi Pekerjaan *

☐ Accounting

☐ Personalia / HRD

☐ Produksi

☐ Pemasaran

☐ Maintenance

☐ Utility

☐ Warehouse

☐ Quality Control

☐ Production Planning and Inventory Control

☐ Purchasing

☐ Factory Manager

☐ Lainnya...

Lama Bekerja di PT Duniatex (dalam tahun, dimohon untuk menuliskan angka saja) *

Teks jawaban singkat

Setelah bagian 2 Lanjutkan ke bagian berikut

Bagian 3 dari 5

Kuesioner Bagian I (*Organizational Climate*)

Keterangan

1=Sangat Tidak Setuju

2=Tidak Setuju

3=Netral

4=Setuju

5=Sangat Setuju

Pemimpin memberikan tanggung jawab kepada saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Pemimpin mendorong saya untuk mengambil inisiatif *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Pemimpin saya mendengarkan saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Karyawan diperbolehkan menyelesaikan masalah yang sama dengan cara yang berbeda *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Ada toleransi tinggi terhadap kesalahan di antara rekan kerja *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya merasa bahwa menghabiskan banyak waktu untuk mempelajari cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan adalah suatu hal yang berharga *

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Saya merasa bahwa menghabiskan banyak waktu untuk mempelajari cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan adalah suatu hal yang berharga *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya belajar pengetahuan baru bila diperlukan *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Setelah bagian 3 Lanjutkan ke bagian berikut

Bagian 4 dari 5

Kuesioner Bagian II (*Individual Innovative Behavior*)

Deskripsi (opsional)

Saya mencoba teknologi, proses, dan teknik baru untuk menyelesaikan pekerjaan saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya mempromosikan ide-ide saya agar orang lain dapat menggunakannya dalam pekerjaan *

Saya mempromosikan ide-ide saya agar orang lain dapat menggunakannya dalam pekerjaan mereka *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya menyelidiki dan mencari cara untuk menerapkan ide-ide baru *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya mengembangkan rencana dan jadwal untuk mewujudkan ide-ide saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya mencoba ide-ide baru dalam pekerjaan saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Setelah bagian 4 Lanjutkan ke bagian berikut



Kuesioner Bagian III (*Individual Creativity*)



Deskripsi (opsional)

Saya menunjukkan kreativitas dalam pekerjaan ketika diberi kesempatan *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya sering memiliki ide-ide baru untuk menyelesaikan tugas kerja saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya sering menemukan solusi kreatif untuk menyelesaikan masalah *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya secara umum memiliki banyak ide kreatif *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

LAMPIRAN III

DATA DAN JAWABAN RESPONDEN

A. Demografi Responden

	A	B	C	D	E	F
	Nama / Inisial (Opsional)	Jenis Kelamin	Usia (dalam tahun, dimohon untuk menuliskan angka saja)	Pendidikan Terakhir	Divisi Pekerjaan	Lama Bekerja di PT Duniatex (dalam tahun, dimohon untuk menuliskan angka saja)
1						
2	Abbel Deni	Laki - laki		29 D3	Personalia / HRD	7
3	Danung	Laki - laki		31 S1	Personalia / HRD	6
4	Klemensia	Perempuan		24 S1	Personalia / HRD	2.5
5	Ryonathan	Laki - laki		26 S1	Factory Manager	2
6	Vinnn	Laki - laki		25 S1	Assistant Factory Manager	2.5
7	D4	Laki - laki		57 SMA	Produksi	18th
8	Widanto adhi darma	Laki - laki		38 S1	Personalia / HRD	14
9	Gerson	Laki - laki		44 S1	Personalia / HRD	6
10	Yoyok S	Laki - laki		48 D3	Produksi	10
11	Fariv nugroho	Laki - laki		38 SMA	Manager operasional	19
12	Nurul	Perempuan		50 S1	Personalia / HRD	20
13	EKO WAHYUDI	Laki - laki		37 S1	Produksi	9
14	Theo	Laki - laki		27 S1	Personalia / HRD	3
15	Chandra	Laki - laki		25 D3	Factory Manager	3.5
16	-	Laki - laki		26 S1	Factory Manager	+- 2
17	Suwadi	Laki - laki		41 S1	Produksi	10 tahun
18	Bayu	Laki - laki		32 S1	Personalia / HRD	9
19	Kurnia setiawan	Laki - laki		43 D3	Produksi	15
20	Purnomo	Laki - laki		43 S1	Personalia / HRD	15
21		Perempuan		35 S1	Pemasaran	13
22		Laki - laki		33 S1	Personalia / HRD	7
23	Ema ambar mulatsil	Perempuan		49 S1	Personalia / HRD	26
24	ernest	Laki - laki		51 S1	asmen	25
25		Perempuan		30 S1	Factory Manager	3
26	SUKARJO	Laki - laki	58 tahun	SMA	Produksi	25 th
27	Sony effendi	Laki - laki		51 D3	Produksi	22
28	Suparno	Laki - laki		59 D3	Produksi	26
29	P	Perempuan		37 S1	Accounting	5
30	SUTOPO JUWONO	Laki - laki		47 S1	Pemasaran	20
31	Acc	Laki - laki		40 S1	Accounting	8
32	AA	Perempuan		40 S1	Pemasaran	5
33		Perempuan		42 S1	Purchasing	14
34	Purchasing	Laki - laki		35 S1	Maintenance	7

	A	B	C	D	E	F
1	Nama / Inisial (Opsional)	Jenis Kelamin	Usia (dalam tahun, dimohon untuk menuliskan angka saja)	Pendidikan Terakhir	Divisi Pekerjaan	Lama Bekerja di PT Duniatex (dalam tahun, dimohon untuk menuliskan angka saja)
35	PPIC	Perempuan	32 S1		Production Planning and Inventory Control	7
36	Wann	Laki - laki	38 S1		Maintenance	12
37	Siska	Perempuan	28 S1		Pemasaran	4
38	Edi	Laki - laki	42 S1		Produksi	12
39	Andi	Laki - laki	30 S1		Personalia / HRD	7
40	Roni K	Laki - laki	28 S1		Personalia / HRD	6
41		Perempuan	40 S1		Warehouse	15
42		Perempuan	43 S1		Purchasing	8
43	Doni	Laki - laki	38 S1		Production Planning and Inventory Control	12
44	Maya	Perempuan	26 S1		Purchasing	4
45	FM	Perempuan	26 S1		Factory Manager	3
46	Hartono	Laki - laki	45 S1		Factory Manager	23
47	-	Laki - laki	37 S1		Quality Control	12
48	Ambarita Intan	Perempuan	32 D3		Utility	7
49	Hendra	Laki - laki	50 D3		Quality Control	26
50	Sekar	Perempuan	39 D3		Quality Control	10
51	Agung P	Laki - laki	36 S1		Warehouse	11
52		Laki - laki	25 S1		Factory Manager	3
53	Rangga 1	Laki - laki	50 SMA		Utility	25
54	HRD	Perempuan	32 S1		Personalia / HRD	5
55	Akun	Laki - laki	33 D3		Accounting	5
56	Gudang	Laki - laki	29 D3		Warehouse	6
57	Agape	Laki - laki	27 D3		Production Planning and Inventory Control	3
58	Galih	Laki - laki	31 S1		Production Planning and Inventory Control	5
59	Dito	Laki - laki	28 S1		Pemasaran	4
60	Anrissa	Perempuan	34 S1		Pemasaran	7
61	Maria	Perempuan	35 S1		Pemasaran	7
62	Kurniawan	Laki - laki	28 S1		Personalia / HRD	4
63	marketing	Perempuan	36 S1		Pemasaran	9
64		Laki - laki	25 D3		Pemasaran	3
65	-	Laki - laki	33 S1		Maintenance	4
66	Miko	Laki - laki	50 SMA		Quality Control	25
67	Bagas	Laki - laki	39 S1		Accounting	13

	A	B	C	D	E	F
	Nama / Inisial (Opsional)	Jenis Kelamin	Usia (dalam tahun, dimohon untuk menuliskan angka saja)	Pendidikan Terakhir	Divisi Pekerjaan	Lama Bekerja di PT Duniatex (dalam tahun, dimohon untuk menuliskan angka saja)
1						
68	NAYADT	Perempuan	46 D3		Purchasing	22
69	Jeremy	Laki - laki	28 S1		Accounting	4
70	Ririn	Perempuan	43 S1		Quality Control	16
71	Dhea	Perempuan	29 S1		Accounting	5
72	Cakra	Laki - laki	37 S1		Utility	10
73	Mulyana	Laki - laki	48 D3		Quality Control	25
74		Perempuan	36 S1		Maintenance	12
75	Hersa desmara	Laki - laki	51 SMA		Production Planning and Inventory Control	25
76	Rian	Laki - laki	27 S1		Purchasing	2
77	Daniella	Perempuan	34 S1		Warehouse	7
78	Markus	Laki - laki	46 S1		Accounting	20
79		Laki - laki	25 S1		Utility	3
80	Bima	Laki - laki	30 S1		Maintenance	5
81	Raka CA	Laki - laki	27 D3		Pemasaran	3
82	Dadang	Laki - laki	38 S1		Pemasaran	11
83	Yono teknisi	Laki - laki	46 D3		Quality Control	19
84	budi irawan	Laki - laki	52 D3		Quality Control	24
85	Lina	Perempuan	34 S1		Pemasaran	6
86	Naufal	Laki - laki	28 S1		Factory Manager	4
87	WH08	Perempuan	37 D3		Warehouse	10
88	Albert	Laki - laki	40 SMA		Produksi	17
89	Rinda	Perempuan	40 S2		Personalia / HRD	2014
90	Hana	Perempuan	28 S1		Pemasaran	3
91	Iqbal	Laki - laki	52 D3		Utility	27 thn
92	Andika	Laki - laki	40 S1		Factory Manager	16
93	Andi Pratama	Laki - laki	31 S1		Personalia / HRD	5
94	Nurhaliza	Perempuan	44 D3		Accounting	9
95	Fitriani	Perempuan	28 S1		Pemasaran	3
96		Laki - laki	26 S1		Factory Manager	3
97	Dwi	Perempuan	31 S1		Purchasing	6
98	Bayu	Laki - laki	27 D3		Warehouse	3
99	personalia	Perempuan	38 S1		Personalia / HRD	9
100		Laki - laki	35 S1		Maintenance	12

	A	B	C	D	E	F
	Nama / Inisial (Opsional)	Jenis Kelamin	Usia (dalam tahun, dimohon untuk menuliskan angka saja)	Pendidikan Terakhir	Divisi Pekerjaan	Lama Bekerja di PT Duniatex (dalam tahun, dimohon untuk menuliskan angka saja)
1						
87	Wibisono	Perempuan	37 D3	Warehouse		10
88	Albert	Laki - laki	40 SMA	Produksi		17
89	Rinda	Perempuan	40 S2	Personalia / HRD		2014
90	Hana	Perempuan	28 S1	Pemasaran		3
91	Iqbal	Laki - laki	52 D3	Utility		27 thn
92	Andika	Laki - laki	40 S1	Factory Manager		16
93	Andi Pratama	Laki - laki	31 S1	Personalia / HRD		5
94	Nurhaliza	Perempuan	44 D3	Accounting		9
95	Fitriani	Perempuan	28 S1	Pemasaran		3
96		Laki - laki	26 S1	Factory Manager		3
97	Dwi	Perempuan	31 S1	Purchasing		6
98	Bayu	Laki - laki	27 D3	Warehouse		3
99	personalia	Perempuan	38 S1	Personalia / HRD		9
100		Laki - laki	35 S1	Maintenance		12
101	Marketing	Perempuan	38 S1	Pemasaran		11
102	Eko Wiranto	Laki - laki	30 D3	Maintenance		5
103	Wulan	Perempuan	47 SMA	Quality Control		27 th
104	-	Laki - laki	25 S1	Personalia / HRD		3
105	Nathan	Laki - laki	40 S1	Pemasaran		11
106	Agus	Laki - laki	34 S1	Production Planning and Inventory Control		8
107	P.P.I.C.	Laki - laki	40 S1	Production Planning and Inventory Control		12
108	Irwan	Laki - laki	36 D3	Production Planning and Inventory Control		6
109	Nita	Perempuan	28 S1	Pemasaran		4
110	Jaya Hartono	Laki - laki	35 S1	Warehouse		7
111	Dian	Perempuan	25 S1	Factory Manager		3
112	Aldi	Laki - laki	29 S1	Utility		5
113	G	Laki - laki	52 D3	Production Planning and Inventory Control		30
114	Yuni	Perempuan	27 D3	Accounting		4
115		Laki - laki	33 S1	Production Planning and Inventory Control		9
116	x	Perempuan	30 S1	Personalia / HRD		5
117	Bima	Laki - laki	31 D3	Production Planning and Inventory Control		5
118	Abid	Laki - laki	26 SMA	Quality Control		2
119	Febrian Dwi	Laki - laki	31 D3	Maintenance		6
120	Ben	Laki - laki	27 S1	Quality Control		2

B. Variabel *Organizational Climate*

	G	H	I	J	K	L	M	N
	Pemimpin memberikan tanggung jawab kepada saya	Pemimpin mendorong saya untuk mengambil inisiatif	Pemimpin saya mendengarkan saya	Karyawan diperbolehkan menyelesaikan masalah yang sama dengan cara yang berbeda	Ada toleransi tinggi terhadap kesalahan di antara rekan kerja	Saya belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya	Saya merasa bahwa menghabiskan banyak waktu untuk mempelajari cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan adalah suatu hal yang berharga	Saya belajar pengetahuan baru bila diperlukan
1	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼
2	4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	5	5
6	5	5	4	4	4	4	3	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	4	4	4	4	4	3	3
9	3	3	3	3	3	3	4	4
10	4	4	4	3	3	3	4	4
11	4	5	5	4	4	4	4	4
12	5	4	4	5	5	5	5	5
13	5	5	4	5	5	5	5	4
14	3	3	3	4	4	5	5	4
15	4	4	4	4	5	5	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	5
17	4	4	5	4	5	5	4	4
18	4	4	4	4	3	3	3	3
19	5	5	5	5	4	4	4	4
20	4	4	4	3	4	4	4	3
21	4	4	4	5	4	4	4	4
22	3	3	3	3	4	4	3	4
23	4	4	4	5	4	4	5	4
24	5	5	5	4	4	5	5	5
25	5	5	5	5	4	5	5	4
26	4	5	4	5	4	4	4	5
27	5	5	5	5	4	5	5	5
28	5	4	5	5	5	5	5	4
29	5	4	5	5	5	5	5	5
30	3	3	4	4	3	3	3	3
31	5	5	4	5	5	5	5	5
32	3	3	3	3	4	2	2	3
33	5	5	5	4	5	5	5	5

	G	H	I	J	K	L	M	N
	Pemimpin memberikan tanggung jawab kepada saya	Pemimpin mendorong saya untuk mengambil inisiatif	Pemimpin saya mendengarkan saya	Karyawan diperbolehkan menyelesaikan masalah yang sama dengan cara yang berbeda	Ada toleransi tinggi terhadap kesalahan di antara rekan kerja	Saya belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya	Saya merasa bahwa menghabiskan banyak waktu untuk mempelajari cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan adalah suatu hal yang berharga	Saya belajar pengetahuan baru bila diperlukan
1	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼
34	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	5	4	5	5	4	5
36	5	5	4	5	4	5	5	5
37	3	3	3	4	3	3	3	3
38	5	5	5	4	4	4	5	5
39	4	4	5	5	5	5	4	5
40	5	4	5	5	4	4	5	5
41	5	5	4	5	4	5	5	4
42	5	4	5	4	3	4	5	5
43	4	5	5	5	4	5	4	5
44	5	4	4	5	5	4	4	4
45	5	5	5	4	4	5	5	4
46	5	5	5	4	5	5	5	5
47	5	5	5	5	4	4	5	5
48	3	3	3	4	4	4	4	3
49	5	5	5	4	5	4	4	5
50	5	5	5	4	4	4	5	4
51	5	5	4	4	3	4	5	4
52	5	4	5	5	4	4	5	4
53	5	5	5	5	4	4	5	4
54	4	3	3	3	3	3	3	3
55	5	5	5	5	5	4	5	5
56	5	4	5	5	3	4	5	5
57	4	5	5	5	5	4	5	4
58	5	5	5	4	4	4	5	4
59	5	5	4	5	5	5	5	5
60	4	5	5	5	5	5	5	5
61	5	5	4	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	4	4	5	4
63	4	4	4	4	4	5	5	5
64	5	5	5	4	4	4	5	5
65	5	5	5	5	5	4	4	5

	G	H	I	J	K	L	M	N
	Pemimpin memberikan tanggung jawab kepada saya	Pemimpin mendorong saya untuk mengambil inisiatif	Pemimpin saya mendengarkan saya	Karyawan diperbolehkan menyelesaikan masalah yang sama dengan cara yang berbeda	Ada toleransi tinggi terhadap kesalahan di antara rekan kerja	Saya belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya	Saya merasa bahwa menghabiskan banyak waktu untuk mempelajari cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan adalah suatu hal yang berharga	Saya belajar pengetahuan baru bila diperlukan
1	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼
66	5	5	5	5	5	4	5	5
67	5	5	5	5	5	4	5	4
68	4	4	5	5	5	4	4	5
69	5	5	5	5	5	5	4	5
70	5	5	5	5	4	5	5	5
71	5	5	4	5	5	5	5	5
72	4	5	5	5	5	5	4	5
73	5	5	5	5	5	4	5	5
74	4	4	4	5	4	4	3	4
75	5	5	5	5	5	5	4	5
76	5	5	5	4	4	4	5	5
77	5	5	5	4	5	4	5	5
78	5	5	5	5	5	4	5	5
79	5	5	5	5	5	5	4	4
80	5	4	4	5	5	5	5	5
81	3	4	4	4	3	4	4	3
82	5	5	5	5	4	5	4	5
83	4	5	5	5	5	5	4	4
84	5	5	5	5	5	4	5	5
85	4	4	4	4	4	4	4	5
86	4	5	4	5	4	5	4	4
87	4	5	5	5	5	4	5	5
88	4	5	5	5	5	5	5	5
89	5	4	4	4	4	5	4	5
90	3	4	4	3	4	4	4	5
91	4	3	4	4	4	4	4	4
92	5	5	4	5	4	4	5	4
93	3	4	3	3	3	3	3	3
94	5	5	4	4	5	4	4	4
95	5	5	4	3	4	4	5	5
96	4	5	4	4	4	5	4	4
97	4	4	3	3	4	4	4	4

	G	H	I	J	K	L	M	N
1	Pemimpin memberikan tanggung jawab kepada saya	Pemimpin mendorong saya untuk mengambil inisiatif	Pemimpin saya mendengarkan saya	Karyawan diperbolehkan menyelesaikan masalah yang sama dengan cara yang berbeda	Ada toleransi tinggi terhadap kesalahan di antara rekan kerja	Saya belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya	Saya merasa bahwa menghabiskan banyak waktu untuk mempelajari cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan adalah suatu hal yang berharga	Saya belajar pengetahuan baru bila diperlukan
89	5	4	4	4	4	5	4	5
90	3	4	4	3	4	4	4	5
91	4	3	4	4	4	4	4	4
92	5	5	4	5	4	4	5	4
93	3	4	3	3	3	3	3	3
94	5	5	4	4	5	4	4	4
95	5	5	4	3	4	4	5	5
96	4	5	4	4	4	5	4	4
97	4	4	3	3	4	4	4	4
98	5	5	4	4	5	4	3	4
99	4	4	4	5	4	4	4	4
100	5	5	4	5	4	4	5	5
101	4	4	5	5	4	5	4	5
102	4	4	3	4	3	4	4	3
103	5	5	4	4	4	4	5	4
104	4	4	4	4	3	4	4	4
105	5	4	4	5	4	4	5	4
106	4	4	3	4	4	4	4	4
107	5	5	4	4	4	5	5	5
108	4	4	4	4	4	4	5	3
109	5	5	4	5	4	5	4	4
110	5	5	4	4	4	4	5	4
111	4	4	4	5	4	4	4	5
112	4	5	4	4	4	4	4	4
113	3	3	3	4	3	3	3	4
114	4	5	4	4	4	4	5	4
115	4	4	4	4	4	4	4	4
116	4	5	4	4	4	4	4	4
117	4	4	4	4	3	4	4	4
118	5	4	5	5	5	5	5	5
119	2	2	2	3	2	2	3	2
120	4	4	4	4	4	4	3	4

C. Variabel *Individual Creativity*

	T	U	V	W		T	U	V	W
	Saya menunjukkan kreativitas dalam pekerjaan ketika diberi kesempatan	Saya sering memiliki ide-ide baru untuk menyelesaikan tugas kerja saya	Saya sering menemukan solusi kreatif untuk menyelesaikan masalah	Saya secara umum memiliki banyak ide kreatif		Saya menunjukkan kreativitas dalam pekerjaan ketika diberi kesempatan	Saya sering memiliki ide-ide baru untuk menyelesaikan tugas kerja saya	Saya sering menemukan solusi kreatif untuk menyelesaikan masalah	Saya secara umum memiliki banyak ide kreatif
1					1				
2	4	4	4	3	34	5	4	5	5
3	4	4	4	4	35	5	4	4	4
4	4	4	4	4	36	5	4	5	4
5	4	5	5	4	37	3	3	4	3
6	4	4	4	3	38	4	5	5	5
7	4	4	4	4	39	5	4	5	5
8	3	4	4	3	40	5	5	5	5
9	3	3	3	3	41	4	4	5	4
10	3	2	3	2	42	5	4	5	5
11	5	4	4	4	43	4	4	5	4
12	4	4	4	4	44	4	4	5	4
13	5	4	4	3	45	5	4	5	5
14	5	4	5	5	46	4	5	4	4
15	4	4	4	3	47	5	5	4	5
16	5	4	4	4	48	4	4	4	4
17	4	4	4	3	49	5	5	4	4
18	4	4	4	4	50	5	5	4	4
19	4	5	4	4	51	4	5	5	5
20	3	4	3	4	52	5	4	5	5
21	4	3	3	3	53	5	5	5	4
22	4	4	4	3	54	4	4	3	4
23	4	4	4	4	55	5	5	5	5
24	5	4	4	4	56	4	5	5	5
25	5	5	5	5	57	5	5	5	4
26	5	5	5	4	58	5	4	4	5
27	4	4	5	4	59	5	5	5	5
28	2	4	4	4	60	5	5	5	5
29	5	5	5	5	61	5	5	5	5
30	1	3	3	3	62	5	5	4	5
31	5	5	5	4	63	4	4	5	4
32	3	3	3	3	64	4	4	5	5
33	5	5	5	5	65	5	4	5	5

	T	U	V	W
1	Saya menunjukkan kreativitas dalam pekerjaan ketika diberi kesempatan	Saya sering memiliki ide-ide baru untuk menyelesaikan tugas kerja saya	Saya sering menemukan solusi kreatif untuk menyelesaikan masalah	Saya secara umum memiliki banyak ide kreatif
66	5	5	5	5
67	5	5	5	4
68	4	5	5	5
69	5	4	5	5
70	5	5	5	5
71	5	5	5	5
72	5	5	5	4
73	5	4	5	5
74	4	5	4	5
75	5	5	5	4
76	5	5	5	5
77	5	5	4	5
78	5	5	5	5
79	5	5	5	4
80	5	5	5	5
81	4	4	4	3
82	4	4	4	5
83	5	5	4	5
84	5	5	5	5
85	4	5	5	5
86	4	5	5	5
87	5	4	5	5
88	5	4	5	5
89	4	4	2	1
90	4	3	5	4
91	5	4	4	3
92	5	3	4	5
93	4	4	4	3
94	2	1	3	2
95	4	5	4	5
96	5	4	4	4
97	4	3	3	4

	T	U	V	W
1	Saya menunjukkan kreativitas dalam pekerjaan ketika diberi kesempatan	Saya sering memiliki ide-ide baru untuk menyelesaikan tugas kerja saya	Saya sering menemukan solusi kreatif untuk menyelesaikan masalah	Saya secara umum memiliki banyak ide kreatif
89	4	4	2	1
90	4	3	5	4
91	5	4	4	3
92	5	3	4	5
93	4	4	4	3
94	2	1	3	2
95	4	5	4	5
96	5	4	4	4
97	4	3	3	4
98	4	4	4	5
99	4	5	5	4
100	4	5	4	4
101	4	3	4	4
102	4	4	3	4
103	5	4	5	4
104	4	4	3	4
105	4	5	4	4
106	4	3	4	4
107	5	4	5	4
108	4	4	3	4
109	5	5	4	5
110	4	5	5	4
111	5	5	4	4
112	3	4	4	4
113	3	4	4	3
114	5	4	4	4
115	4	3	4	3
116	4	3	4	4
117	4	4	5	4
118	5	5	5	5
119	2	3	2	2
120	5	4	4	3

D. Variabel *Individual Innovative Behavior*

	O	P	Q	R	S
	Saya mencoba teknologi, proses, dan teknik baru untuk menyelesaikan pekerjaan saya	Saya mempromosikan ide-ide saya agar orang lain dapat menggunakannya dalam pekerjaan mereka	Saya menyelidiki dan mencari cara untuk menerapkan ide-ide baru	Saya mengembangkan rencana dan jadwal untuk mewujudkan ide-ide saya	Saya mencoba ide-ide baru dalam pekerjaan saya
1					
2	4	4	4	3	3
3	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4
8	3	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4
10	3	4	4	3	3
11	4	4	5	5	4
12	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5
14	4	5	5	5	5
15	4	4	4	5	5
16	5	5	4	4	4
17	4	4	4	4	3
18	4	4	4	4	4
19	5	5	4	5	5
20	3	4	4	4	4
21	3	4	4	3	3
22	4	4	3	3	3
23	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	4
26	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5
28	5	5	5	4	5
29	5	5	5	5	5
30	4	4	3	3	3
31	5	4	5	5	5
32	3	3	2	2	2
33	5	5	5	4	5

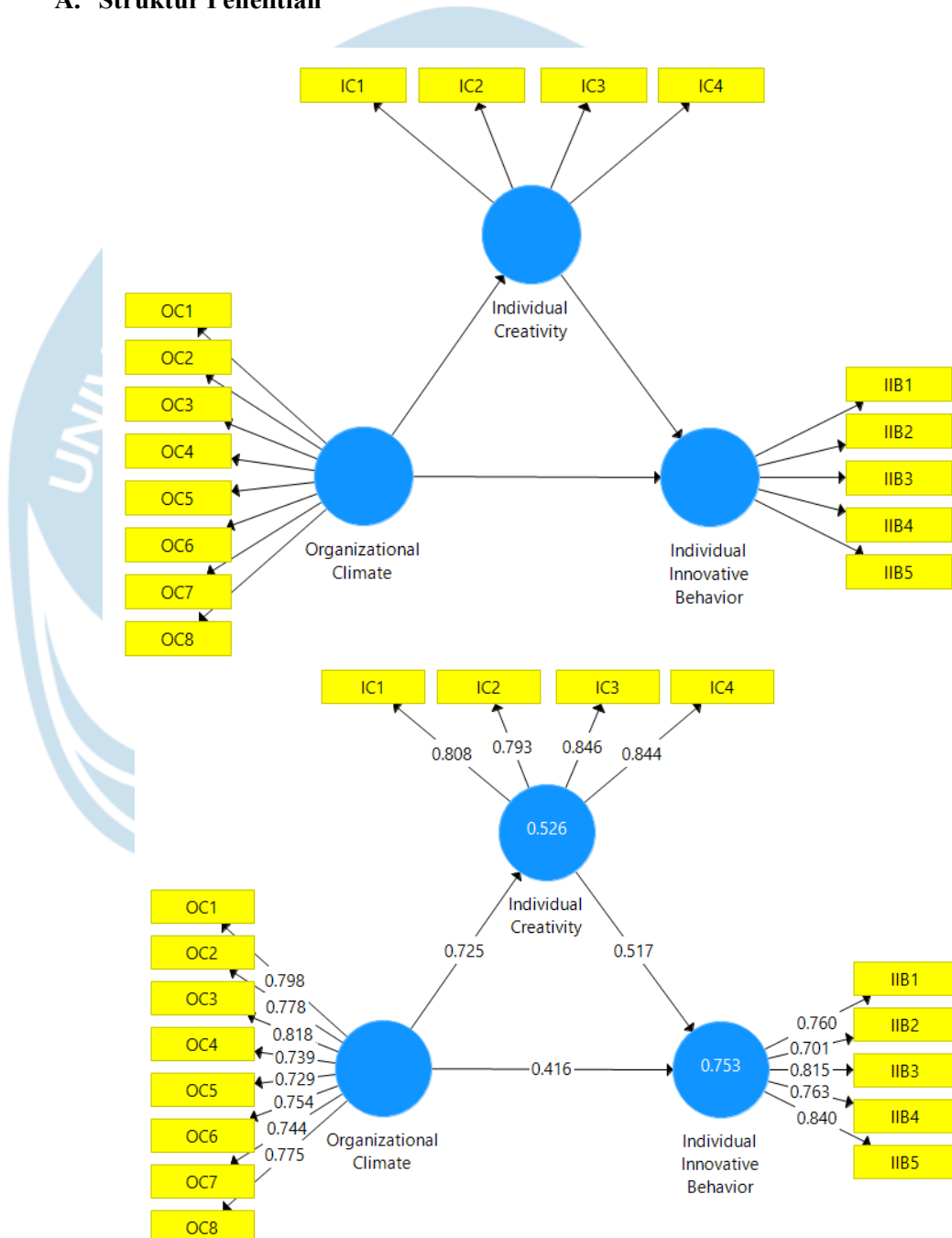
	O	P	Q	R	S
	Saya mencoba teknologi, proses, dan teknik baru untuk menyelesaikan pekerjaan saya	Saya mempromosikan ide-ide saya agar orang lain dapat menggunakannya dalam pekerjaan mereka	Saya menyelidiki dan mencari cara untuk menerapkan ide-ide baru	Saya mengembangkan rencana dan jadwal untuk mewujudkan ide-ide saya	Saya mencoba ide-ide baru dalam pekerjaan saya
1					
34	5	5	5	5	5
35	5	5	4	4	5
36	4	5	5	5	5
37	3	4	3	4	4
38	5	5	4	5	5
39	5	5	4	5	5
40	5	4	5	5	5
41	5	4	5	5	5
42	4	4	4	5	5
43	4	5	5	5	5
44	5	5	4	4	5
45	5	4	5	5	5
46	5	4	5	5	5
47	4	5	4	5	5
48	4	3	3	4	4
49	5	5	4	4	5
50	4	4	5	5	4
51	4	5	5	4	4
52	4	5	4	5	5
53	5	4	5	4	5
54	4	4	3	4	4
55	5	4	5	5	5
56	5	5	4	5	5
57	4	5	5	5	5
58	5	5	5	4	5
59	5	5	5	4	5
60	5	5	5	5	5
61	5	4	5	5	5
62	5	5	4	5	4
63	5	4	4	5	5
64	5	4	5	5	4
65	4	3	4	5	5

	O	P	Q	R	S		O	P	Q	R	S
1	Saya mencoba teknologi, proses, dan teknik baru untuk menyelesaikan pekerjaan saya	Saya mempromosikan ide-ide saya agar orang lain dapat menggunakannya dalam pekerjaan mereka	Saya menyelidiki dan mencari cara untuk menerapkan ide-ide baru	Saya mengembangkan rencana dan jadwal untuk mewujudkan ide-ide saya	Saya mencoba ide-ide baru dalam pekerjaan saya	1	Saya mencoba teknologi, proses, dan teknik baru untuk menyelesaikan pekerjaan saya	Saya mempromosikan ide-ide saya agar orang lain dapat menggunakannya dalam pekerjaan mereka	Saya menyelidiki dan mencari cara untuk menerapkan ide-ide baru	Saya mengembangkan rencana dan jadwal untuk mewujudkan ide-ide saya	Saya mencoba ide-ide baru dalam pekerjaan saya
66	5	5	4	4	5	89	4	5	2	4	4
67	5	5	4	5	5	90	3	4	4	3	4
68	4	5	5	5	5	91	4	3	4	5	3
69	5	4	4	5	5	92	5	3	4	5	3
70	4	5	5	5	5	93	4	3	4	3	3
71	5	5	5	4	5	94	3	2	2	4	3
72	5	4	5	5	4	95	5	4	4	4	3
73	4	5	5	5	5	96	4	4	4	5	4
74	4	3	4	5	4	97	4	3	4	3	3
75	5	4	5	4	5	98	4	3	4	4	5
76	5	5	4	4	5	99	4	4	4	5	4
77	5	5	5	5	5	100	5	5	4	4	3
78	5	5	5	5	5	101	4	5	5	5	5
79	5	5	4	4	5	102	3	4	4	3	4
80	5	4	5	5	5	103	4	5	5	4	5
81	4	4	4	4	3	104	3	4	4	4	3
82	5	5	5	5	5	105	4	5	4	3	4
83	5	4	5	5	4	106	4	4	4	3	4
84	5	5	5	4	5	107	5	5	4	4	4
85	4	5	5	5	5	108	4	4	4	4	3
86	5	4	5	4	5	109	5	5	5	5	5
87	5	5	5	5	4	110	4	4	5	4	5
88	3	5	4	5	5	111	5	4	4	5	5
89	4	5	2	4	4	112	4	4	3	4	3
90	3	4	4	3	4	113	4	3	3	3	4
91	4	3	4	5	3	114	4	5	5	5	4
92	5	3	4	5	3	115	4	4	3	4	4
93	4	3	4	3	3	116	4	4	4	3	4
94	3	2	2	4	3	117	5	4	5	4	4
95	5	4	4	4	3	118	5	4	5	4	4
96	4	4	4	5	4	119	2	3	2	3	3
97	4	3	4	3	3	120	4	3	4	4	4

LAMPIRAN IV

HASIL OLAH DATA

A. Struktur Penelitian



B. Outer Loadings

Outer Loadings

Matrix			
	Individual Creativity	Individual Innovative Behavior	Organizational Climate
IC1	0.808		
IC2	0.793		
IC3	0.846		
IC4	0.844		
IIB1		0.760	
IIB2		0.701	
IIB3		0.815	
IIB4		0.763	
IIB5		0.840	
OC1			0.798
OC2			0.778
OC3			0.818
OC4			0.739
OC5			0.729
OC6			0.754

Outer Loadings

Matrix			
	Individual Creativity	Individual Innovative Behavior	Organizational Climate
IC3	0.846		
IC4	0.844		
IIB1		0.760	
IIB2		0.701	
IIB3		0.815	
IIB4		0.763	
IIB5		0.840	
OC1			0.798
OC2			0.778
OC3			0.818
OC4			0.739
OC5			0.729
OC6			0.754
OC7			0.744
OC8			0.775

C. Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Organizational Climate	0.900	0.902	0.920	0.589
Individual Creativity	0.841	0.844	0.894	0.677
Individual Innovative Behavior	0.835	0.842	0.884	0.604

D. Cross Loading

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)
	Individual Creativity	Individual Innovative Behavior	Organizational Climate
IC1	0.808	0.637	0.630
IC2	0.793	0.655	0.522
IC3	0.846	0.729	0.638
IC4	0.844	0.672	0.592
IIB1	0.664	0.760	0.631
IIB2	0.505	0.701	0.537
IIB3	0.712	0.815	0.638
IIB4	0.609	0.763	0.622
IIB5	0.673	0.840	0.642
OC1	0.528	0.580	0.798
OC2	0.561	0.580	0.778
OC3	0.592	0.660	0.818
OC4	0.584	0.634	0.739
OC5	0.479	0.491	0.729
OC6	0.495	0.611	0.754

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)
	Individual Creativity	Individual Innovative Behavior	Organizational Climate
IC3	0.846	0.729	0.638
IC4	0.844	0.672	0.592
IIB1	0.664	0.760	0.631
IIB2	0.505	0.701	0.537
IIB3	0.712	0.815	0.638
IIB4	0.609	0.763	0.622
IIB5	0.673	0.840	0.642
OC1	0.528	0.580	0.798
OC2	0.561	0.580	0.778
OC3	0.592	0.660	0.818
OC4	0.584	0.634	0.739
OC5	0.479	0.491	0.729
OC6	0.495	0.611	0.754
OC7	0.594	0.648	0.744
OC8	0.596	0.628	0.775

E. Fornell-Larcker Critetion

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	Heterotrait-
	Individual Creativity	Individual Innovative Behavior	Organizational Climate	
Individual Creativity	0.823			
Individual Innovative Behavior	0.777	0.819		
Organizational Climate	0.725	0.768	0.792	

F. R-Square

R Square

	Matrix	R Square	R Square Adjusted
		R Square	R Square Adjusted
Individual Creativity		0.526	0.522
Individual Innovative Behavior		0.753	0.749

G. *F-Square*

f Square

Matrix		f Square	
	Individual Creativity	Individual Innovative Behavior	Organizational Climate
Individual C...		0.515	
Individual In...			
Organizatio...	1.110	0.333	

H. *Q-Square*

Construct Crossvalidated Redundancy

Total	Case1	Case2	Case3	Case4	Case5
		SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)	
Individual Creativity		476.000	309.465	0.350	
Individual Innovative Behavior		595.000	329.862	0.446	
Organizational Climate		952.000	952.000		

I. Uji Hipotesis

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard: Excel Format	
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Individual Creativity -> Individual Innovative Behavior	0.517	0.516	0.096	5.382	0.000
Organizational Climate -> Individual Creativity	0.725	0.732	0.054	13.359	0.000
Organizational Climate -> Individual Innovative Behavior	0.416	0.419	0.092	4.525	0.000

Total Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard: Excel Format	
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Individual Creativity -> Individual Innovative Behavior					
Organizational Climate -> Individual Creativity					
Organizational Climate -> Individual Innovative Behavior	0.375	0.375	0.067	5.607	0.000

LAMPIRAN V

HASIL TURNITIN

SKRIPSI_FELLYCIA CHANDRA WIJAYA_210326096

ORIGINALITY REPORT

7 %	9 %	6 %	4 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	1 %
2	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1 %
3	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1 %
4	kc.umh.ac.id Internet Source	<1 %
5	dspace.uir.ac.id Internet Source	<1 %
6	repository.uph.edu Internet Source	<1 %
7	123dok.com Internet Source	<1 %
8	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
9	Submitted to Universitas Gadjah Mada Student Paper	<1 %
10	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<1 %
11	docplayer.info Internet Source	<1 %
12	eprints3.upgris.ac.id Internet Source	<1 %

13	Submitted to Binus University International Student Paper	<1 %
14	repository.its.ac.id Internet Source	<1 %
15	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
16	eprints.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
17	journal.uc.ac.id Internet Source	<1 %
18	repository.unwim.ac.id Internet Source	<1 %
19	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
20	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
21	Submitted to Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah Mada Student Paper	<1 %
22	jurnal.untan.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 25 words

Exclude bibliography On