

**HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE CREATIVITY* DAN  
ORIENTASI INOVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PT. TELKOM INDONESIA TBK GROUP  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**NINA ABDILLAH  
19.860.0435**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/10/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)4/10/24

**HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE CREATIVITY* DAN  
ORIENTASI INOVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PT. TELKOM INDONESIA TBK GROUP  
MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagian Salah Satu Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

**OLEH :**

**NINA ABDILLAH  
198.600.435**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 4/10/24

Access From (repository.uma.ac.id)4/10/24

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara *Employee Creativity* Dan Orientasi Inovasi  
Dengan Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Group  
Medan

Nama : Nina Abdillah

NPM : 19.860.0435

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

  
Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Pembimbing

Mengetahui :

  
Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog  
Dekan

  
Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog  
Ketua Program Studi

**Tanggal Lulus : 29 Agustus 2024**

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksisanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 29 Agustus 2024



Nina Abdillah  
19.860.0435

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nina Abdillah  
NPM : 19.860.0435  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Antara *Employee Creativity* Dan Orientasi Inovasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada tanggal : 29 Agustus 2024  
Yang menyatakan



Nina Abdillah  
19.860.0435

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE CREATIVITY* DAN ORIENTASI INOVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA TBK GROUP MEDAN

OLEH :

NINA ABDILLAH  
19.860.0435

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *employee creativity* dan orientasi inovasi dengan kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan. Hipotesis yang diajukan yaitu terdapat hubungan antara *employee creativity* dan orientasi inovasi dengan kinerja. Populasi sebanyak 100 karyawan dan sampel sebanyak 50 karyawan dengan teknik *purposive sampling*. Penelitian mengadopsi dua jenis skala yaitu skala *likert* dan skala *semantic*. Hasil perhitungan pada hubungan antara *employee creativity* dan orientasi inovasi dengan kinerja memperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,548 dan  $0,000 < 0,05$ , sehingga disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *employee creativity* dan orientasi inovasi dengan kinerja, maka hipotesis yang diajukan diterima dan telah terbukti kebenarannya. Hasil nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) dari hubungan antara *employee creativity* dan orientasi inovasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,300, sehingga *employee creativity* dan orientasi inovasi dengan kinerja karyawan mampu memberikan sumbangan efektif senilai 30,0%, sedangkan sisanya sebesar 70,0% terdapat faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Employee Creativity*, Orientasi Inovasi, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

**THE CORRELATION BETWEEN EMPLOYEE CREATIVITY AND  
INNOVATION ORIENTATION WITH EMPLOYEE PERFORMANCE AT  
PT. TELKOM INDONESIA TBK GROUP MEDAN**

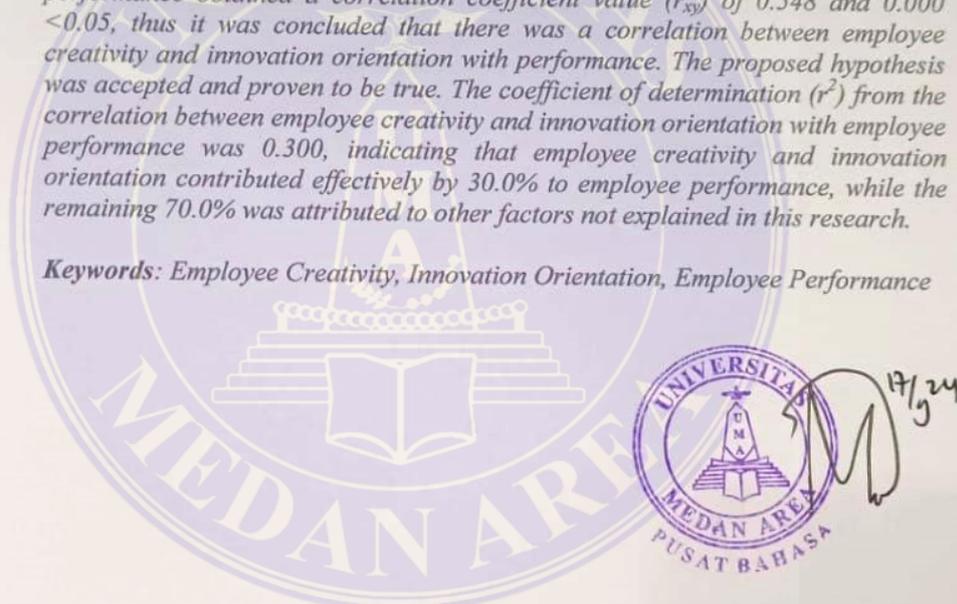
**BY:**

**NINA ABDILLAH**

**NPM: 19.860.0435**

*This research aimed to determine the correlation between employee creativity and innovation orientation with the performance of employees at PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan. The proposed hypothesis was that there is a correlation between employee creativity and innovation orientation with performance. The population consisted of 100 employees, and the sample was 50 employees selected using purposive sampling. The study adopted two types of scales, namely the Likert scale and the semantic scale. The calculation results on the correlation between employee creativity and innovation orientation with performance obtained a correlation coefficient value ( $r_{xy}$ ) of 0.548 and  $0.000 < 0.05$ , thus it was concluded that there was a correlation between employee creativity and innovation orientation with performance. The proposed hypothesis was accepted and proven to be true. The coefficient of determination ( $r^2$ ) from the correlation between employee creativity and innovation orientation with employee performance was 0.300, indicating that employee creativity and innovation orientation contributed effectively by 30.0% to employee performance, while the remaining 70.0% was attributed to other factors not explained in this research.*

**Keywords:** *Employee Creativity, Innovation Orientation, Employee Performance*



## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Nina Abdillah yang lahir di Medan, pada 21 Desember 1992 dari ayah Alm.Abdul Gani dan Ibu Siti Marlya. Penulis merupakan anak ke 3 dari 3 bersaudara.

Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD Muhammadiyah 03 Tj. Sari pada tahun 2004 dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan sekolah menengah pertama di SMP Muhammadiyah 03 Tj. Sari dan lulus pada tahun 2007. Kemudian pada tahun 2007 penulis melanjutkan sekolah menengah atas di SMA Yayasan Pendidikan Shafiyatul Amaliyyah dan lulus tahun 2010. Penulis melanjutkan Pendidikan Strata 1 (S-1) di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tahun 2019 dan lulus pada tahun 2024.



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat diiringi salam penulis sampaikan kepada Rasulullah SWT yang telah membawa umatnya ke jalan yang selalu di ridhoi-Nya. Sejalan dengan penelitian karyawan ilmiah ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan karya tulis berjudul “**Hubungan Antara Employee Creativity Dan Orientasi Inovasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan**”.

Terima kasih saya ucapkan kepada Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu luang, memberikan masukan, yang memberikan kelancaran, meringankan segala urusan selama proses pengerjaan skripsi, dan sabar selama proses bimbingan. Saya juga berterima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membagi ilmunya selama ini. Seluruh Staf Universitas Medan Area yang selama ini telah membantu pengurusan administrasi. Serta kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Alm. Abdul Gani dan Ibu Siti Marlya, Ayah skripsi ini saya dedikasikan untuk ayah yang belum sempat saya berikan kebahagiaan dan raga bangga karena melihat saya wisuda dan menggunakan toga dihadapan ayah.

Peneliti juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu peneliti membutuhkan kritik dan saran demi perbaikan kedepannya. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Medan, 29 Agustus 2024  
Penulis



Nina Abdillah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Batasan Masalah.....	8
1.3 Rumusan Masalah .....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Hipotesis Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>11</b>
2.1 Kinerja.....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	11
2.1.2 Proses Penilaian Kinerja .....	12
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	14
2.1.4 Aspek-Aspek Kinerja.....	15
2.2 <i>Employee Creativity</i> .....	18
2.2.1 Pengertian <i>Employee Creativity</i> .....	18
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Creativity</i> .....	19
2.2.3 Aspek-Aspek <i>Employee Creativity</i> .....	21
2.3 Orientasi Inovasi .....	23
2.3.1 Pengertian Orientasi Inovasi.....	23
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Orientasi Inovasi.....	25
2.3.3 Aspek-Aspek Orientasi Inovasi .....	26
2.4 Hubungan Antara <i>Employee Creativity</i> Dan Orientasi Inovasi Dengan Kinerja Karyawan.....	28
2.5 Kerangka Konseptual .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>31</b>
3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian .....	31
3.1.1 Waktu Penelitian.....	31
3.1.2 Tempat Penelitian .....	31
3.2 Bahan Dan Alat .....	31
3.2.1 Bahan .....	31

3.2.2 Alat.....	32
3.3 Metodologi Penelitian .....	32
3.3.1 Tipe Penelitian .....	32
3.3.2 Identifikasi Variabel Penelitian .....	33
3.3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	33
3.3.3.1 <i>Employee Creativity</i> (X1).....	33
3.3.3.2 Orientasi Inovasi (X2) .....	33
3.3.3.3 Kinerja (Y).....	34
3.4 Populasi Dan Sampel .....	34
3.4.1 Populasi Penelitian.....	34
3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel .....	35
3.4.3 Sampel Penelitian .....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.5.1 Instrumen Penelitian .....	36
3.5.2 Skala Ukur Penelitian .....	36
3.6 Prosedur Penelitian.....	38
3.7 Teknik Analisis Data.....	39
3.7.1 Uji Validitas.....	39
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	40
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	41
3.7.4 Uji Normalitas.....	42
3.7.5 Uji Linearitas .....	42
3.7.6 Uji Hipotesis .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
4.1 Orientasi Kanchah Penelitian .....	45
4.2 Persiapan Penelitian .....	46
4.3 Pelaksanaan Penelitian .....	47
4.4 Hasil Penelitian .....	49
4.4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	49
4.4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Pada Skala <i>Employee Creativity</i> .....	49
4.4.1.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Pada Skala Orientasi Inovasi.....	51
4.4.2 Uji Normalitas Sebaran.....	52
4.4.3 Uji Linearitas Hubungan.....	53
4.4.4 Uji Hipotesis .....	54
4.4.4.1 Hubungan <i>Employee Creativity</i> Dan Orientasi Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	54
4.4.5 Persamaan Regresi Linier Berganda.....	55
4.4.6 Hasil Perhitungan <i>Mean</i> Hipotetik Dan <i>Mean</i> Empirik.....	57
4.4.6.1 <i>Mean</i> Hipotetik .....	57
4.4.6.2 <i>Mean</i> Empirik .....	57
4.4.6.3 Kriteria.....	58
4.5 Pembahasan.....	61
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>57</b>
5.1 Simpulan.....	57

5.2 Saran.....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>63</b>



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Bentuk Penilaian Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan .....	4
Tabel 2 Data Kinerja Karyawan Periode Tahun 2019-2022 Di PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan .....	4
Tabel 3 Hasil Pra Survey Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan .....	5
Tabel 4 Distribusi Penyebaran Item <i>Employee Creativity</i> .....	37
Tabel 5 Distribusi Penyebaran Item Orientasi Inovasi .....	38
Tabel 6 Kriteria Ukuran Kemantapan Reliabilitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 7 Distribusi Item Skala <i>Employee Creativity</i> Setelah Uji Coba.....	50
Tabel 8 Distribusi Item Skala Orientasi Inovasi Setelah Uji Coba.....	51
Tabel 9 Hasil Uji Normalitas Sebaran .....	52
Tabel 10 Hasil Uji Linearitas Hubungan .....	54
Tabel 11 Analisis Korelasi r <i>Product Moment</i> .....	55
Tabel 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel 13 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	58

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Konseptual .....	30
Gambar 2 Kurva Normal <i>Employee Creativity</i> (X1) .....	59
Gambar 3 Kurva Normal Orientasi Inovasi (X2).....	59
Gambar 4 Kurva Normal Kinerja Karyawan (Y).....	60



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Angket Penelitian .....	64
Lampiran 2 Hasil Analisis Kinerja Pada Saat PraSurveu .....	74
Lampiran 3 Skoring Data Penelitian .....	75
Lampiran 4 Hasil Olah Data Output SPSS .....	82
Lampiran 5 Pengumpulan Data Penelitian Menggunakan Penyebaran Angket ...	86
Lampiran 6 Surat Riset/Survey/Penelitian Oleh Universitas Medan Area .....	89
Lampiran 7 Surat Keterangan Telah Selesai Survey Oleh PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan .....	90



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi pada saat ini, dengan serangkaian perkembangan yang ada ternyata membawa cukup banyak perubahan di lingkungan bisnis yang akhirnya mengakibatkan tingkat kompetisi antar pelaku bisnis dan perusahaan semakin meningkat. Untuk mencapai keunggulan dalam berkompetisi, sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mempengaruhi bagaimana hasil akhir dan tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang baik sesuai dengan kriteria perusahaan agar dapat membantu instansi/organisasi tersebut dalam mencapai tujuan, target, atau visi, dan misi perusahaannya.

Kebutuhan akan sumber daya manusia, menjadikan perusahaan lebih selektif dalam merekrut tenaga kerja. Perusahaan hanya menginginkan sumber daya manusia yang memiliki tingkat kreativitas yang tinggi dan mempunyai keaktifan dalam menciptakan serangkaian ide, gagasan, maupun teori baru yang dapat dipergunakan dan bermanfaat bagi perusahaan. Dengan dimilikinya sumber daya manusia yang demikian, perusahaan hanya akan memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang baik.

Pio (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dilakukan individu maupun berkelompok berlandaskan fungsi dan indikator yang telah ditetapkan pada suatu institusi/organisasi tertentu. Selain itu kinerja juga didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya

sesuai dengan keahlian yang dimilikinya untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya (Sinambela, 2018).

Diketahui bahwa, pastinya masing-masing sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu instansi/organisasi telah diberikan kontribusi, fungsi, dan peranan yang berbeda-beda sesuai dengan keahlian masing-masing individu. Seluruh kontribusi, fungsi, dan peranan yang diberikan, memiliki satu tujuan utama yaitu untuk menyusun strategi perusahaan agar dapat terkoordinasi dengan baik sehingga rencana pencapaian tujuan serta visi dan misi perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan di awal.

Umumnya, perusahaan tidak hanya menginginkan karyawan dengan tingkat kecerdasan yang biasa, namun mengharuskan karyawan untuk mampu berfikir kreatif dan inovatif. Sehingga, adapun salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan agar senantiasa mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya yaitu dengan mempersiapkan dan mempertahankan sumber daya manusia (karyawan) yang memiliki *Employee Creativity* dan orientasi inovasi. Melalui karyawan yang memiliki tingkat *creativity* dan inovasi yang baik, perusahaan akan mampu menciptakan ide-ide cemerlang terkait perbaikan atau permunculan produk/jasa baru yang akan ditawarkan perusahaan kepada target pasarnya.

*Employee Creativity* didefinisikan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan pada suatu institusi/organisasi dalam menciptakan gagasan maupun ide yang dianggap berguna dan dapat dipergunakan bagi perusahaan. Dan Nasution dalam Rompas et al. (2020) mendefinisikan inovasi sebagai kegiatan dalam mengenali sesuatu yang baru. Yang mana individu yang inovatif memiliki

kecenderungan akan memiliki kemampuan untuk memperkenalkan gagasan, metode, peralatan, prosedur, produk/jasa baru yang terkesan lebih baik atau lebih baik jika diterapkan penggunaannya di sebuah instansi/organisasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang baik merupakan karyawan yang mempunyai tingkat *Employee Creativity* dan orientasi inovasi yang tinggi.

Adapun salah satu perusahaan yang terus mengalami perkembangan pada saat ini yaitu PT. Telkom Indonesia Tbk. Telkom Indonesia merupakan salah satu badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak dalam penyedia jasa di bidang teknologi informasi dan komunikasi. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, pada saat ini perusahaan telah memiliki 387 gerai Plaza Telkom yang tersebar seantero Indonesia dengan salah satu cabang cerai yang dimiliki Telkom Indonesia belokasikan di kota Medan dengan nama gerai PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan. Selama masa operasionalnya, PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan tidak selalu memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang baik saja, ada kalanya dikarenakan oleh kurangnya keahlian dan ketelitian pihak manajemen pada saat kegiatan rekrutmen mengakibatkan perusahaan harus mengalami penurunan tingkat kinerja usaha yang diakibatkan oleh penurunan tingkat kinerja karyawan atau justru disebabkan oleh faktor lainnya.

Berikut ini merupakan pemaparan persentase terkait tingkat kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan yang di kelompokkan berdasarkan aspek kinerja menurut teori Robbins dalam Sopiah & Sangadji (2018:351) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Tabel 1 Bentuk Penilaian Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan

Nilai Evaluasi	Keterangan
50% - 100%	Baik
< 50%	Buruk

Tabel 2 Data Kinerja Karyawan Periode Tahun 2019-2022 Di PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan

Aspek Penilaian Kinerja	2020				2021				2022			
	Baik	%	Buruk	%	Baik	%	Buruk	%	Baik	%	Buruk	%
Kualitas	20	60%	13	40%	7	21%	26	79%	20	61%	13	39%
Kuantitas	25	76%	8	24%	6	18%	27	82%	24	73%	9	27%
Ketepatan Waktu	21	64%	12	36%	8	24%	25	76%	21	64%	12	36%
Efektivitas	22	66%	11	34%	12	36%	21	64%	28	85%	5	15%
Kemandirian	21	64%	12	36%	11	33%	22	67%	27	82%	6	18%
Jumlah Karyawan	33 Karyawan				33 Karyawan				33 Karyawan			

Sumber : PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan (2019-2023)

Berdasarkan data kinerja karyawan Periode Tahun 2019-2022 di PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan yang dipaparkan pada tabel 2 di atas, terlihat bahwa kinerja karyawan dengan periode 1 tahun tidak selalu mengalami peningkatan, bahkan justru kerap kali mengalami penurunan yang signifikan. Tentunya perusahaan selalu mengupayakan berbagai cara untuk senantiasa mendorong peningkatan kinerja pada setiap karyawannya. Namun kerap kali, upaya-upaya yang dilakukan perusahaan tidak selalu membuahkan hasil yang baik. Biasanya hal tersebut terjadi dikarenakan kurangnya pengetahuan perusahaan tentang apa yang menjadi poin penting untuk meningkatkan kinerja tiap-tiap karyawannya. Oleh karena itu, peneliti telah melakukan pra survey untuk mengetahui dan menyimpulkan terkait permasalahan atau fenomena apa yang terjadi di lapangan, yang menjadi pemicu karyawan tidak dapat meningkatkan kinerja kerjanya.

Tabel 3 Hasil Pra Survey Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan

No	Uraian	Jawaban				Total	
		Ya		Tidak		F	%
		F	%	F	%		
1	Karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan bidangnya, sehingga mampu menyelesaikan tugas yang maksimal	13	40%	20	60%	33	100%
2	Karyawan memiliki rata-rata pekerjaan terselesaikan yang cukup memuaskan	16	48%	17	52%	33	100%
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu	12	36%	21	64%	33	100%
4	Karyawan mampu memaksimalkan penggunaan fasilitas perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal	14	43%	19	57%	33	100%
5	Karyawan mampu bertanggungjawab atas pekerjaannya dengan mandiri	8	24%	25	76%	33	100%

Sumber : Hasil Pra Survey (2023)

Berdasarkan hasil pra survey yang dijabarkan pada tabel 3 di atas yang diberikan kepada pimpinan di PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan dengan tujuan untuk mendeskripsikan bagaimana tingkat kinerja karyawan berdasarkan kriteria penilaian yang di paparkan pada uraian tersebut, terlihat bahwa pada saat ini dengan periode Juni 2023 kinerja karyawan dikategorikan memiliki tingkat kinerja yang buruk. Hal tersebut dinilai berdasarkan lebih dominannya jumlah karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang buruk daripada jumlah karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang baik. Dimana penilaian pertama dengan uraian karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan bidangnya, sehingga mampu menyelesaikan tugas yang maksimal memiliki jumlah karyawan yang mendominasi dengan tingkat kinerja yang buruk yaitu sebanyak 20 orang (60%). Penilaian kedua dengan uraian karyawan memiliki rata-rata pekerjaan terselesaikan yang cukup memuaskan memiliki jumlah karyawan yang

mendominasi dengan tingkat kinerja yang buruk yaitu sebanyak 17 orang (52%). Penilaian ketiga dengan uraian karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu memiliki jumlah karyawan yang mendominasi dengan tingkat kinerja yang buruk yaitu sebanyak 61 orang (64%). Penilaian keempat dengan uraian karyawan mampu memaksimalkan penggunaan fasilitas perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal memiliki jumlah karyawan yang mendominasi dengan tingkat kinerja yang buruk yaitu sebanyak 19 orang (57%). Dan penilaian kelima dengan uraian Karyawan mampu bertanggungjawab atas pekerjaannya dengan mandiri memiliki jumlah karyawan yang mendominasi dengan tingkat kinerja yang buruk yaitu sebanyak 25 orang (76%).

Pada lingkungan internal perusahaan sendiri sering kali permasalahan yang muncul yaitu karena terdapat indikasi kurangnya kreativitas dan inovasi, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan terpengaruhi atau dengan kata lain menjadi kurang maksimal (Rompas et al., 2020). Seperti yang dikemukakan oleh Dama & Ogi (2018) bahwa faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja yaitu kreativitas dan inovasi.

Dari pada itu, sebelumnya peneliti telah melakukan prasurvey yang dilakukan kepada beberapa responden yang merupakan karyawan di PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan untuk melihat permasalahan atau fenomena yang terjadi di lokasi penelitian ini. Berdasarkan hasil wawancara tersebut peneliti menemukan beberapa permasalahan yang terjadi di lapangan. Adapun masalah terkait *employee creativity* yaitu didapati bahwa masih adanya karyawan di PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan yang kerap merasa takut untuk berfikir kreatif dan mengeluarkan gagasannya karena memiliki kecemasan akan dianggap bahwa ide atau gagasan yang

dikemukakan merupakan gagasan yang salah atau tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan. Rasa takut akan disalahkan dan dikritik menjadi salah satu penyebab karyawan memutuskan untuk menutup diri dan bekerja seperlunya, sehingga karyawan terkesan bekerja hanya menunggu intruksi terkait tugas apa yang selanjutnya harus ia selesaikan dan tanggung jawab apa selanjutnya yang harus karyawan tersebut kerjakan.

Selain itu ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan variabel orientasi inovasi yang mana karyawan di PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan masih belum memanfaatkan kesempatan yang diberikan terkait pengumpulan ide-ide baru, inovasi baru, serta peluang baru yang akan diterapkan pada program di PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan secara maksimal. Dan bahkan diketahui bahwa ada kalanya karyawan sama sekali tidak bisa memberikan ide apapun terkait program yang sedang ditangani bersama. Ditemukan bahwa pelanggan masih sering mengeluh terkait kualitas produk atau jasa yang ditawarkan, hal tersebut diindikasikan berdasarkan kurangnya kemampuan karyawan untuk berfikir inovasi dan kurangnya keinginan dan kesadaran untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab dengan waktu yang cepat sehingga mengakibatkan belum adanya solusi baru terkait jawaban permasalahan yang harusnya diselesaikan untuk memuaskan kekecewaan pelanggan terkait kualitas produk atau jasa yang dipasarkan.

Maka dari pada itu, setelah dilakukannya survey awal dan didapati adanya fakta terkait fenomena yang terdapat di lapangan, peneliti merasa perlunya untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan tujuan untuk membahas kembali dan menguji teori, sehingga penelitian akan dilakukan dengan judul **“Hubungan**

## **Antara *Employee Creativity* Dan Orientasi Inovasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan”.**

### **1.2 Batasan Masalah**

Ditinjau berdasarkan pemaparan pada latar belakang diatas, maka peneliti melakukan pembatasan terhadap masalah pada penelitian ini, agar senantiasa hasil penelitian serta pembahasan lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan dengan lebih maksimal dan efektif. Batasan pada penelitian ini yaitu dimana penelitian ini akan dilakukan hanya kepada 50 karyawan di PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan. Selain itu, penelitian ini menekankan pembahasan hanya terhadap **“Hubungan Antara *Employee Creativity* Dan Orientasi Inovasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan”.**

### **1.3 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah terdapat hubungan antara *Employee Creativity* dan orientasi inovasi terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang telah dirumuskan, adapun tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis terkait Hubungan Antara *Employee Creativity* Dan Orientasi Inovasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan.

### **1.5 Hipotesis Penelitian**

Didefenisikan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada sebuah penelitian yang dipaparkan dalam bentuk kalimat

pertanyaan. Karena sifatnya yang masih sementara, maka dari pada itu perlunya membuktikan kebenarannya terlebih dahulu melalui data-data yang dikumpulkan (Sugiyono, 2018).

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara *employee creativity* dan orientasi inovasi dengan kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan. Dengan demikian diasumsikan bahwa semakin tinggi *employee creativity* dan orientasi inovasi seorang karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan di suatu perusahaan, dan begitu pula sebaliknya semakin rendah *employee creativity* dan orientasi inovasi seorang karyawan maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai usaha dalam memahami terkait hubungan antara *employee creativity* dan orientasi inovasi dengan kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi terkhusus psikologi dengan konsentrasi industri dan organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Dan diharapkan dapat memberikan masukan bagi peneliti selanjutnya yang kemungkinan memiliki ketertarikan pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel *employee creativity*, orientasi inovasi dan kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

Memberikan sumbangan pemikiran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan yaitu PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan dalam hal perbaikan terkait *employee creativity* dan orientasi inovasi dengan memberikan fasilitas dan saran bagi karyawan untuk menciptakan *employee creativity* untuk mencapai tujuan utama perusahaan yaitu meningkatkan kinerja karyawan sehingga didapatkannya hasil pekerjaan yang maksimal ke depan harinya.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Kinerja

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari *job performance* yang memiliki defenisi sebagai prestasi kerja yang dicapai seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan fungsi kerjanya sebagai seorang karyawan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Moch et al., 2019). Defenisi tersebut sesuai dan sejalan dengan yang dikemukakan oleh Prawirosentono dalam Hudin & Budiani (2021), yang mana kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam sebuah institusi/organisasi, yang dianggap sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab setiap karyawan dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal dan tidak melanggar aturan, baik moral maupun etika.

Pio (2015) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dilakukan individu maupun perkelompok berlandaskan fungsi dan indikator yang telah ditetapkan pada suatu institusi/organisasi tertentu. Selain itu kinerja juga didefenisikan sebagai kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan keahlian yang dimilikinya untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya (Sinambela, 2018).

Sehingga berdasarkan pemaparan defenisi kinerja oleh beberapa ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja pada

individu atau sekelompok orang di sebuah institusi/organisasi tertentu yang penyelesaiannya berdasarkan kemampuan yang dimilikinya untuk turut membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan keinginan perusahaan secara legal dan sesuai aturan yang berlaku.

### 2.1.2 Proses Penilaian Kinerja

Wibowo (2017:192) mengemukakan bahwa proses penilaian kinerja dilandaskan berdasarkan beberapa dasar utama yaitu sebagai berikut :

#### 1) *Timing*

Merupakan penilaian kinerja yang diatur berdasarkan kalender bukan berpatokan pada jam. Yang mana manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan yang dilakukan secara formal dengan tiap-tiap karyawan setiap tahunnya.

#### 2) *Clarity*

Kita tidak dapat menilai seberapa baik seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya sampai kita mengetahui tentang apa dan bagaimana sebenarnya pekerjaan tersebut.

#### 3) *Consistency*

Diketahui bahwa proses penilaian yang efektif akan meningkat secara signifikan jika mengadopsi *mission statement* dan nilai-nilai organisasi, yang mana penggunaan *mission statement* harus sesuai dengan apa yang menjadi kriteria dalam penilaian kinerja tersebut.

Maria, (2023) mendeskripsikan bahwa terdapat 5 (lima) tahapan penilaian kinerja pada karyawan yaitu sebagai berikut :

#### 1) Menetapkan standar kinerja

Pada tahap ini, dimana seorang pimpinan harus melakukan penetapan terhadap standar kinerja yang akan dipergunakan untuk mengukur kinerja setiap karyawan secara jelas, terukur, dan berkaitan dengan tujuan perusahaan.

#### 2) Mengamati dan mengumpulkan data

Selanjutnya, pimpinan melakukan proses pengamatan serta pengumpulan data yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Data tersebut dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti dari atasan itu sendiri, rekan kerja, pelanggan, ataupun karyawan itu sendiri. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan formulir penilaian maupun wawancara.

#### 3) Melakukan pengevaluasian kinerja

Kemudian data yang telah terkumpul dan penilaian terhadap kinerja akan dinilai berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan metode skala, grafik, maupun metode penilaian perilaku.

#### 4) Mengumpan balik atau *feedback*

Pada tahap ini, pimpinan perlu memberitahukan terkait hasil penilaian kinerja kepada karyawan yang terlibat dengan pemaparan tulisan maupun lisan. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan terkait kinerja mereka serta memberikan rekomendasi sekaligus saran untuk memperbaiki atau mempertahankan kinerja tersebut.

### 5) Pengembangan rencana tindakan

Sehingga pada tahap akhir ini terkait rencana tindakan apa yang perlu diambil oleh pimpinan maupun karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mendukung dan memotivasi karyawan tersebut agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Rencana tindakan tidak selalu berbentuk hukuman, namun bisa juga berbentuk kegiatan pengembangan karir, pelatihan, pemberian insentif lebih, dan penghargaan sebagai bentuk motivasi.

### 2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Moorhead & Chung/Megginsin dalam Indriasari et al. (2018) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang diantaranya yaitu :

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Pengetahuan pekerjaan
4. Kerjasama tim
5. Kreatifitas
6. Inovasi
7. Inisiatif.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

#### 1) Faktor kemampuan (*ability*)

Faktor kemampuan secara psikologis berkaitan dengan kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*), sehingga dapat

pegawai yang memiliki kemudahan untuk mencapai kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan yaitu pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120), memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya, dan pegawai yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2) Faktor motivasi

Motivasi umumnya berbentuk sikap (*attitude*) terkait bagaimana seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, sehingga dapat didefinisikan bahwa motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

### 2.1.4 Aspek-Aspek Kinerja

Robbins dalam Sopiah & Sangadji (2018:351) menyatakan bahwa terdapat 6 (enam) yang menjadi aspek kinerja yaitu sebagai berikut :

#### 1) Kualitas

Merupakan kualitas kerja pada karyawan diukur berdasarkan persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dengan penilaian kesempurnaan tugas, keterampilan, dan kemampuan karyawan.

#### 2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dari total pekerjaan yang mampu diselesaikan.

### 3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat ketepatan waktu terhadap aktivitas terselesaikannya pekerjaan yang sudah ditetapkan sebagai standar penilaian pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

### 4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang meliputi tenaga, uang, teknologi, maupun bahan baku untuk memaksimalkan hasil dari penggunaan sumber daya di setiap unitnya.

### 5) Kemandirian

Merupakan tingkat kemandirian karyawan yang dinilai berdasarkan komitmen kerja dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan fungsi kerja dan wewenangnya sebagai karyawan pada sebuah institusi/organisasi.

Afandi (2018) berpendapat bahwa adapun aspek-aspek pada kinerja karyawan yaitu meliputi :

#### 1) Kuantitatif hasil kerja

Merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dianggap sepadan dengan angka lainnya.

#### 2) Kualitas hasil kerja

Merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan kualitas atau mutu dari hasil kerja yang umum dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dianggap sepadan dengan angka lainnya.

### 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Merupakan segala sesuatu yang mencerminkan sumber daya secara bijaksana yaitu dengan cara menghemat biaya dan anggaran perusahaan.

### 4) Disiplin kerja

Merupakan sikap yang mencerminkan ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

### 5) Inisiatif

Merupakan kemampuan untuk memberikan keputusan dan melakukan segala sesuai dengan benar tanpa adanya arahan, dan mampu menemukan apa yang seharusnya dapat dikerjakan di lingkungan kerja, serta mampu untuk terus bergerak dalam melakukan beberapa hal secara konsisten walau dalam keadaan sulit sekalipun.

### 6) Ketelitian

Merupakan tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan apa yang ingin dituju.

### 7) Kepemimpinan

Merupakan proses pimpinan yang mampu memberikan Pengaruh dan contoh kepada bawahannya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

### 8) Kejujuran

Merupakan salah satu sifat yang mencerminkan seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik namun kerap cukup sulit untuk diterapkan.

## 9) Kreativitas

Merupakan suatu proses yang berhubungan dengan upaya menciptakan gagasan maupun ide.

## 2.2 *Employee Creativity*

### 2.2.1 *Pengertian Employee Creativity*

Pada umumnya, perusahaan mengharapkan sumber daya manusianya tidak hanya sekedar pintar namun juga memiliki sikap kreatif. Kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan ide yang berkaitan dengan pemikiran bisnis baru dengan tujuan untuk keberlangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu *employee creativity* merupakan salah satu yang dilihat perusahaan pada diri karyawannya.

Kreativitas diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki untuk mampu menyajikan sebuah perspektif dan ide-ide baru yang bermakna. Selain itu, Cheung & Wong (2011) juga mendefinisikan kreativitas sebagai serangkaian keterampilan, kemampuan, keahlian dalam pengetahuan, pandangan, serta pengalaman yang dimiliki untuk menghasilkan ide-ide baru yang akan dipergunakan untuk mengambil keputusan dalam penyelesaian tugas dan masalah dengan cara yang lebih efisien.

Rompas et al. (2020) mengemukakan bahwa *creativity* merupakan upaya merangkai ulang pengetahuan di dalam pikiran-pikiran individu dalam mengupayakan untuk berfikir secara bebas dalam menciptakan hal-hal yang dianggap baru, yang mana hal tersebut mampu mengejutkan pihak lain dan merasa terdorong untuk mulai turut mencoba menghasilkan hal yang bermanfaat. Hendro dalam Rompas et al. (2020) juga mendefinisikan *creativity* sebagai upaya individu

untuk mengelola, memberdayakan, dan menggunakan pengetahuan yang dimilikinya, baik hal tersebut berupa informasi, pengalaman, maupun keterampilan untuk membantunya dalam mengatasi kesulitan.

Kreativitas dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi tuntutan dan permintaan pasar yang berubah-ubah, mampu meningkatkan produktivitas organisasi, serta menjadi lebih mudah untuk memenuhi kebutuhan pasar karena organisasi telah bergerak dengan lebih fleksibel dengan adanya tingkat kreativitas yang tinggi dari karyawan (Shamara & Etikariena, 2021). Sehingga bagi sebuah organisasi/institusi, kreativitas karyawan merupakan suatu hal yang penting karena berkontribusinya karyawan dalam memberikan kreativitas tidak hanya sebatas membantu perusahaan untuk menjadi lebih efisien, namun juga mampu memberikan peluang bagi perusahaan untuk beradaptasi terhadap perubahan, terus tumbuh, dan aktif bersaing dalam ranah bisnis.

Berdasarkan pemaparan definisi *employee creativity* yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa *employee creativity* merupakan kemampuan karyawan untuk menciptakan ide-ide atau gagasan baru yang kemunculannya untuk memberikan manfaat kepada perusahaan serta untuk menciptakan perubahan bagi perusahaan dengan segenap keahlian yang dimiliki oleh karyawan, baik itu berbentuk informasi, pengalaman, maupun keterampilan yang mampu membantunya dalam mengatasi pekerjaan yang sulit.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Creativity***

*Employee creativity* mengindikasikan pada munculnya ide atau gagasan baru yang kemunculannya memiliki kegunaan untuk keberlangsungan karyawan. Karyawan yang kreatif memiliki ciri-ciri yang berbeda dengan karyawan yang

kurang kreatif. Yang mana, karyawan yang kreatif akan memiliki kemampuan untuk mengembangkan kemampuannya dengan baik, sedangkan karyawan yang kurang kreatif senantiasa bekerja berdasarkan kemampuan dan gaya kerja yang telah ada sebelumnya dan cenderung tidak ingin menciptakan ide atau gagasan baru yang bersifat membangun bagi perusahaan.

Amstrong & Baron dalam Wibowo (2018), Pada umumnya terdapat faktor-faktor yang menjadi pendorong terwujudnya *employee creativity* yaitu sebagai berikut :

1) *Personal Faktor*

Terlihat berdasarkan tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, serta komitmen dari individu itu sendiri.

2) *Leader Faktor*

Terlihat oleh kualitas bimbingan dan motivasi yang diberikan oleh manajer maupun *team leader*

3) *Team Faktor*

Terlihat berdasarkan tingkat kualitas dukungan yang diberikan oleh teman atau rekan kerja.

4) *System Faktor*

Terlihat berdasarkan adanya system kerja dan fasilitas mendukung yang disediakan oleh institusi/organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

5) *Contextual Faktor*

Terlihat berdasarkan tingkat tekanan dan perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal.

Selain itu, Zhou et. al dalam Pradana, (2022) juga mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi *employee creativity* yaitu sebagai berikut :

1) *Personal Faktor* (Faktor Personal)

Merupakan faktor yang bersumber dari dalam diri pribadi karyawan itu sendiri yang dapat mempengaruhi *employee creativity* secara langsung yang meliputi dimensi kepribadian, pengetahuan, dan gaya kognitif karyawan.

2) *Contextual Faktor* (Faktor Kontekstual)

Merupakan faktor yang bersumber dari luar diri karyawan yang umumnya meliputi kompleksitas pekerjaan, adanya dukungan kerja dari supervisor, adanya dukungan dari rekan kerja, serta dipengaruhi oleh imbalan yang memiliki kemungkinan dapat mempengaruhi *employee creativity*.

### 2.2.3 Aspek-Aspek *Employee Creativity*

Terdapat beberapa aspek-aspek *employee creativity* yang dikemukakan oleh Putri (2012:5) yaitu sebagai berikut :

1) Keahlian

Merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap tanggung jawab dan wewenang yang bebaskan terhadapnya. Hal tersebut berupa kemampuan yang dapat dipindah alihkan dari satu individu ke individu lainnya.

2) Kemampuan berfikir

Merupakan sesuatu yang harus dibangun agar menjadi watak atau kepribadian pada diri individu dalam kehidupan kerjanya untuk membantu

dalam pemecahan masalah dengan cara mengidentifikasi setiap informasi masuk yang diterima, lalu kemudian dilakukan penganalisisan, hingga dilakukan penyimpulan secara sistematis dan mampu memamparkan pendapat dengan cara yang tersistematis.

### 3) Motivasi

Merupakan proses yang meliputi intensitas, arah, serta tingkat ketekunan seorang karyawan dalam mencapai tujuannya.

### 4) Disiplin

Merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dianut dan diterapkan di lingkungan kerja.

### 5) Kelancaran

Merupakan kemampuan untuk menciptakan banyak cara dalam hal ketaatan yang dilakukan oleh perusahaan.

Selain itu, Jyoti & Dev dalam Hardono & Setiawan (2021) mengemukakan bahwa terdapat beberapa aspek dalam *employee creativity* yaitu sebagai berikut :

#### a) *Critical thinking*

Merupakan serangkaian kemampuan karyawan dalam berfikir terorganisir dan rasional dengan tujuan untuk memahami terkait hubungan antara ide atau fakta.

#### b) *Risk-taking behavior*

Merupakan suatu bentuk keputusan karyawan dalam bertindak yang akan menimbulkan resiko, yang mana keputusan tersebut akan mengakibatkan karyawan kadang harus menerima kemungkinan resiko negative lebih besar dari pada resiko positif.

c) *Creative work processes*

Merupakan serangkaian cara berfikir yang diterapkan oleh seorang karyawan secara luar biasa yang akan mendukung keaktivitasan perusahaan.

d) *Problem-solving*

Merupakan serangkaian kegiatan karyawan yang mampu mentafsirkan masalah, sekaligus menentukan penyebab masalah, menentukan prioritas yang harus didahulukan, menyeleksi berbagai pilihan solusi, serta mengimplementasikan solusi yang telah ditetapkan tersebut.

## 2.3 Orientasi Inovasi

### 2.3.1 Pengertian Orientasi Inovasi

Assumpta (2021) mengemukakan bahwa inovasi merupakan salah satu hal inti dalam organisasi bisnis untuk mencapai keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Perusahaan yang telah mampu memperoleh keunggulan kompetitif atas para pesaingnya harus terus mempertahankan kegiatan penginovasian. Yang mana inovasi didefinisikan sebagai kemampuan untuk menerapkan pola kreativitas menjadi sesuatu yang dapat diimplementasikan sehingga memberikan nilai tambah atas sumber daya yang dimiliki oleh instansi/organisasi. Inovasi dalam dunia kerja dinilai dengan bentuk pencapaian suatu hasil hingga mendapatkan pembaharuan yang besar dan tak terbatas (Mahardika & Syarifah, 2021).

Salah satu definisi utama terkait inovasi yang digagaskan oleh Schumpeter, yang mana inovasi merupakan implementasi terkait kombinasi, layanan, proses kerja, produk, dan pasar yang secara keseluruhan bersifat baru (Suroso et al., 2021). Selain itu, Moch et al. (2019) mendefinisikan inovasi merupakan suatu ide,

produk, informasi teknologi, kelembagaan, perilaku, nilai-nilai, dan praktik-praktik baru yang belum banyak diketahui, diterima, serta dipergunakan dan diterapkan oleh banyak orang di lokasitas tertentu, yang mana penerapannya akan mendorong adanya perubahan-perubahan di berbagai aspek kehidupan bermasyarakat dengan terciptanya perbaikan mutu setiap individu dan seluruh masyarakat yang bersangkutan.

Nasution dalam Rompas et al. (2020) mendefenisikan inovasi sebagai kegiatan dalam mengenali sesuatu yang baru. Yang mana individu yang inovatif memiliki kecenderungan akan memiliki kemampuan untuk memperkenalkan gagasan, metode, peralatan, prosedur, produk/jasa baru yang terkesan lebih baik atau lebih baik jika diterapkan penggunaannya di sebuah instansi/organisasi. Hal tersebut sejalan dengan defenisi inovasi yang digagaskan oleh De Jong & Hartog dalam Mahardika & Syarifah (2021), yang mana inovasi merupakan perilaku kerja yang berhubungan dengan kreativitas, eksplorasi peluang, serta generalisasi ide-ide baru yang diarahkan agar dapat menuju penerapan perubahan, penerapan pengetahuan baru, atau bahkan peningkatan kinerja pribadi/bisnis yang berorientasi dengan mengimplementasikan ide-ide baru tersebut kedalam pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa defenisi inovasi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa inovasi merupakan upaya untuk menciptakan sesuatu hal baru yang akan dipergunakan oleh sistem manajemen perusahaan, baik berupa ide, gagasan, maupun teori yang berasal dari pemikiran kreatif sumber daya manusia pada sebuah institusi/organisasi agar adanya perubahan yang akan turut dirasakan oleh masyarakat yang mengalaminya.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Orientasi Inovasi

Inovasi tidak dapat diisyaratkan sebagai hal yang baru secara mutlak, yang mana perubahan yang dilakukan dapat dikatakan sebagai sebuah inovasi apabila perubahan tersebut dianggap bagi seseorang, kelompok, maupun organisasi yang memperkenalkan inovasi itu sendiri.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi orientasi inovasi berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Yulianti & Etikariena (2021) yaitu sebagai berikut :

#### 1) Faktor Internal

##### a) Tipe kepribadian

Individu yang memiliki tipe kepribadian merupakan individu yang mampu mengangguk resiko terhadap kemungkinan resiko yang akan terjadi akibat kegiatan inovasi yang dilakukan. Sehingga individu dengan sikap inovatif kerap memiliki tipe kepribadian yang akan menyatakan bahwa dirinya memiliki defenisi mampu dalam hal apapun yang mendukung proses inovasi.

##### b) Gaya individu memecahkan masalah

Merupakan individu yang memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah dan mencari ide untuk menghasilkan solusi baru. Individu dengan tipe ini akan lebih mudah untuk beradaptasi terhadap kondisi sekitar sehingga dapat memecahkan masalah yang terjadi di lingkungan kerja.

## 2) Faktor Eksternal

### a) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor eksternal dari munculnya sikap inovasi pada diri karyawan. Yang mana apabila pimpinan memiliki hubungan yang baik terhadap karyawannya, maka keinginan untuk memunculkan perilaku inovatif akan lebih mudah bagi karyawan agar terlihat oleh pimpinan. Namun jika karyawan memiliki pengaruh yang kurang baik kepada pimpinan, maka perilaku inovatif karyawan justru tidak akan terlihat.

### b) Dukungan dalam berinovasi

Dukungan dapat berasal dari orang-orang sekitar di lingkungan kerja. Namun bukan hanya sekedar dukungan, perilaku kerja sama dan saling bantu akan menciptakan perilaku inovatif pada diri karyawan.

### c) Tuntutan dalam pekerjaan

Keinginan karyawan untuk berinovasi berasal dari adanya tekanan atau paksaan yang mengharuskan karyawan untuk berinovasi.

### d) Iklim psikologi

Hal tersebut mengindikasikan kepada bagaimana lingkungan kerja mampu mempersiapkan dan menginterpretasikan karyawan untuk menjadi individu yang berorientasi inovasi yang baik.

### 2.3.3 Aspek-Aspek Orientasi Inovasi

Jong & Hartog dalam Hadi et al. (2020) menyajikan bahwa terdapat beberapa aspek pada orientasi inovasi yaitu sebagai berikut :

- 1) *Idea exploration* (karyawan mampu menemukan kesempatan pada sebuah masalah)
- 2) *Idea generation* (karyawan mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk suatu proses yang baru)
- 3) *Idea championing* (karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya)
- 4) *Idea implementation* (karyawan mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan.

Selain itu, terdapat 5 (lima) aspek pada orientasi inovasi yang dikemukakan oleh Dyer et al. dalam Julhanif, (2020) yaitu sebagai berikut :

- 1) Keahlian asosiasi (bergaul)  
Kemampuan yang mampu menggambarkan antara pertanyaan, masalah, maupun ide dari bidang yang tidak memiliki kaitannya dengan dirinya.
- 2) Keahlian bertanya  
Kemampuan untuk menanyakan pertanyaan yang secara umum terjadi di lingkungan sekitar.
- 3) Keahlian mengamati  
Kemampuan untuk mengamati perilaku pelanggan, pesaing, maupun pemasok untuk mengidentifikasi bagaimana cara-cara baru baru dalam melakukan sesuatu hal yang sebelumnya belum diketahui.
- 4) Keahlian melakukan jejaring  
Kemampuan untuk berinteraksi dengan orang-orang yang memiliki ide-ide baru walaupun memiliki perspektif yang berbeda.

#### 5) Keahlian melakukan percobaan

Kemampuan untuk menciptakan pengalaman interaktif dengan menarik respon yang umumnya tidak biasa untuk melihat wawasan atau pengetahuan apa yang akan muncul.

### **2.4 Hubungan Antara *Employee Creativity* Dan Orientasi Inovasi Dengan Kinerja Karyawan**

Sumber daya manusia merupakan kekuatan pendorong di balik kreativitas dan inovasi perusahaan, yang selanjutnya meningkatkan reputasi perusahaan dan hasilnya dalam jangka panjang (Dewi & Wibawa, 2022). Kreativitas dan inovasi yang terbentuk pada diri seseorang merupakan proses pembentukan potensi-potensi bagi dirinya. Cara yang dapat dilakukan untuk pengembangan kreativitas dan inovasi, yaitu dengan melihat, melakukan, dan berlatih. Untuk mengembangkan kreativitas yang ada dalam diri kita, perlu melihat apa yang ingin kita kerjakan, dengan demikian perlahan kinerja individu otomatis akan meningkat. (Moch et al., 2019).

Apabila kreativitas karyawan dan orientasi inovasi berjalan beriringan dan memiliki tingkat penerapan yang sama rata pasti akan mendorong kuat tingginya tingkat kinerja karyawan di sebuah perusahaan, karena umumnya dalam mengembangkan kreativitas tidak terlalu dibutuhkan adanya inovasi namun untuk berfikir dan bertindak inovasi sangat dibutuhkan banyak kreativitas untuk mendorong individu dalam menciptakan hal dan ide baru yang bersifat orisinal demi menghasilkan produk/ide yang diferensiasi. Dengan inovasi akan menciptakan mekanisme baru disetiap proses yang ada, oleh karena itu adanya sikap inovasi dari diri karyawan harus selalu didukung, didorong, dan dihargai. Maka dari pada tanpa

inovasi kreativitas tidak akan mampu berjalan dengan sendirinya dalam menciptakan dan membangun kualitas baik kinerja secara signifikan. Oleh karena itu untuk mempertahankan dan mengembangkan usahanya, sebuah perusahaan sangat mengandalkan karyawan yang memiliki kinerja dengan tingkat kreativitas dan inovasi yang baik sebagai sumber daya utamanya karena hanya perusahaan yang memiliki keunggulan dalam kreativitas dan inovasi yang akan mampu bertahan, bersaing, bahkan memimpin.

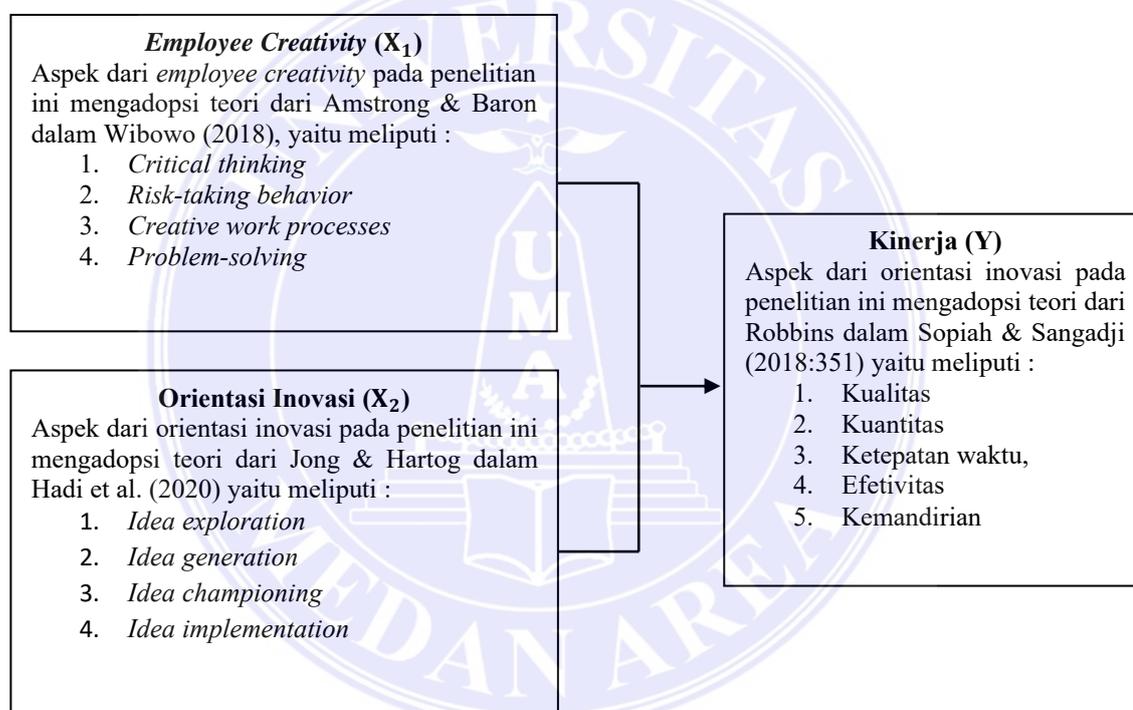
Teori tersebut didukung dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lengkey et al. (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, Inovasi, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pdam Dua Sudara Kota Bitung)”, yang mana kompetensi, inovasi, dan kreativitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indrajita et al. (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar”, yang mana kreativitas dan inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar”, yang mana kreativitas dan inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Wibawa (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Inovasi Dan *Employee Creativity* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Percetakan Di Kabupaten Tabanan”, yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi dan *Employee Creativity* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Allifiana (2018) dengan judul penelitian “Analisis

Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (Telkom) Kandatel Jogja”, yang mana hasil penelitian menjelaskan bahwa kreativitas dan inovasi memiliki hubungan yang kuat serta signifikan dan searah terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

## 2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian**

##### **3.1.1 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dimulai pada Juni 2023 dan diperkirakan akan selesai pada November 2023. Pengumpulan data menghabiskan waktu selama 1 minggu, yang mana dimulai pada 27 Februari 2024 s/d 04 Maret 2024.

##### **3.1.2 Tempat Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan yang beralamat pada Jl. Putri Hijau No.1, Kesawan, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara, 20236.

#### **3.2 Bahan Dan Alat**

##### **3.2.1 Bahan**

Bahan yang dipergunakan pada penelitian ini berbentuk kuesioner yang berisikan skala penelitian yang terdiri dari 3 jenis skala yang terdiri dari skala *employee creativity*, skala orientasi inovasi dan skala kinerja karyawan dan akan dilaksanakan di lokasi penelitian yaitu PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan. Kemudian akan disebarkan kepada masing masing responden yang telah dituju yaitu manajer dan karyawan di PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan. Setelah selesai mengumpulkan data, peneliti melakukan pencatatan hasil dan membuat data hasil skala penelitian untuk kemudian dilakukan penghitungan statistik. Adapun pengujian statistik yang akan dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji

normalitas sebaran, uji linearitas hubungan, uji hipotesis korelasi  $r$  *Product Moment*, dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS 25.00.

### 3.2.2 Alat

Alat yang dipergunakan selama penyusunan penelitian ini yaitu berupa perangkat keras dan perangkat lunak. Dimana perangkat keras disini didefinisikan sebagai laptop sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi *Microsoft Office 13* (Ms. Word, Ms. Excel, Ms. Powes Point) dan *Software SPSS 25* untuk keperluan analisis data.

## 3.3 Metodologi Penelitian

### 3.3.1 Tipe Penelitian

Pada penelitian ini mengadopsi tipe penelitian kuantitatif korelasional. Yang mana penelitian dengan tipe kuantitatif ini merupakan penelitian yang menggunakan filsafat positivisme sebagai dasar landasannya, dengan pengumpulan data menggunakan analisis data yang bersifat statistik (numerik) melalui angket (kuesioner) untuk menguji serangkaian hipotesis yang sebelumnya telah ditetapkan. Dan penelitian korelasi merupakan upaya untuk mendeskripsikan keadaan yang sudah terjadi sehingga data dan penjelasan diambil berdasarkan hasil pengamatan secara langsung dari satu waktu. Sehingga selama proses penelitian, peneliti akan mengumpulkan data dari dua variabel atau lebih kemudian menentukan hubungan antar variabel independen dan variabel dependennya dan akan diketahui pula tingkat hubungan variabel dalam penelitian cenderung kuat atau lemah.

### 3.3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun identifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Independen (X) : *Employee Creativity* (X1) Dan Orientasi Inovasi (X2)
2. Variabel Dependen (Y) : Kinerja

### 3.3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan variabel penelitian yang dimaksudkan untuk dipahami sebelum dilakukan analisis. Definisi dan operasional variabel digunakan untuk memudahkan dalam menganalisis data penelitian (Sujarweni, 2021). Adapun definisi operasional pada penelitian ini yaitu :

#### 3.3.3.1 *Employee Creativity* (X1)

*Employee creativity* merupakan kemampuan karyawan untuk menciptakan ide-ide atau gagasan baru yang kemunculannya untuk memberikan manfaat kepada perusahaan serta untuk menciptakan perubahan bagi perusahaan dengan segenap keahlian yang dimiliki oleh karyawan, baik itu berbentuk informasi, pengalaman, maupun keterampilan yang mampu membantunya dalam mengatasi pekerjaan yang sulit. Untuk mengukur *employee creativity* digunakan skala *employee creativity* yang dikemukakan oleh Wibowo (2018) yaitu *critical thinking, risk taking behavior, creative work processes, dan problem solving*.

#### 3.3.3.2 Orientasi Inovasi (X2)

Inovasi merupakan upaya untuk menciptakan sesuatu hal baru yang akan dipergunakan oleh sistem manajemen perusahaan, baik berupa ide, gagasan,

maupun teori yang berasal dari pemikiran kreatif sumber daya manusia pada sebuah institusi/organisasi agar adanya perubahan yang akan turut dirasakan oleh masyarakat yang mengalaminya. Untuk mengukur orientasi inovasi digunakan skala orientasi inovasi yang dikemukakan oleh Hadi et al. (2020), yang diantaranya yaitu : *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing*, dan *idea implementation*.

### 3.3.3.3 Kinerja (Y)

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja pada individu atau sekelompok orang di sebuah institusi/organisasi tertentu yang penyelesaiannya berdasarkan kemampuan yang dimilikinya untuk turut membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan keinginan perusahaan secara legal dan sesuai aturan yang berlaku. Untuk mengukur orientasi inovasi digunakan skala orientasi inovasi yang dikemukakan oleh Sopiah & Sangadji (2018) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

## 3.4 Populasi Dan Sampel

### 3.4.1 Populasi Penelitian

Sugiyono (2019:126) mengemukakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang di dalamnya meliputi objek (subjek) yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang sebelumnya telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis kemudian ditarik kesimpulan atasnya. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu karyawan di PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan yang berjumlah 100 karyawan.

### 3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik *purposive sampling*. Dimana disini peneliti menetapkan sampel dengan mengidentifikasi ciri-ciri khusus yang dianggap sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian.

Oleh karena itu, peneliti menetapkan karakteristik calon responden yang akan dijadikan sampel dalam pengisian Skala penelitian II *Employee Creativity* (X1) dan Skala penelitian III Orientasi Inovasi (X2) yaitu responden berstatus sebagai karyawan tetap di PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan yang dianggap memiliki kreativitas serta inovasi pada dirinya. Sehingga ditetapkan bahwa karyawan yang memenuhi kriteria tersebut yaitu karyawan yang menduduki jabatan sebagai AM (*Account Manager*) dan SAM (*Senior Account Manager*). Sedangkan responden yang akan dijadikan sampel dalam pengisian Skala penelitian I Kinerja Karyawan (Y) yaitu Manajer Perusahaan itu sendiri dengan tujuan untuk mendapatkan jawaban terhadap penilaian kinerja karyawan yang lebih objektif.

### 3.4.3 Sampel Penelitian

Sugiyono (2019) mendefinisikan sampel sebagai bagian karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang ada, yang kemudian hasilnya merupakan perwakilan dari keseluruhan gejala yang diamati. Maka dari pada itu, jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 50 karyawan di PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.5.1 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dimaksud adalah kuesioner (angket) dengan cara membagikan atau menyebarkan pertanyaan kepada responden guna mengumpulkan data penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 3 jenis skala yang terdiri dari skala *employee creativity*, skala orientasi inovasi dan skala kinerja karyawan.

#### 3.5.2 Skala Ukur Penelitian

Penilaian skala *employee creativity*, skala orientasi inovasi, dan skala kinerja pada penelitian ini menggunakan bantuan skala *likert* dan skala semantik. Yang mana skala *likert* dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seorang individu terhadap fenomena yang sedang diteliti terkait skala *employee creativity* dan skala orientasi inovasi melalui 4 tingkatan skala.

Penjelasan mengenai penyiapan alat ukur pada penelitian ini akan diuraikan secara rinci sebagai berikut :

##### 1. Skala *Employee Creativity*

Salah satu alat ukur yang dipergunakan untuk mengungkapkan variabel *employee creativity* dalam penelitian ini yaitu skala *employee creativity* yang disusun berdasarkan teori dari Jyoti & Dev dalam Hardono & Setiawan (2021), yaitu meliputi : 1). *Critical thinking*, 2). *Risk-taking behavior*, 3). *Creative work processes*, dan 4). *Problem-solving*. Skala *employee creativity* yang terdiri dari 4 aspek memiliki 9 indikator yang meliputi 18 item *favorable* dan 18 item *unfavorable*.

Maka dari pada itu, untuk menjawab item pernyataan kuesioner, diberikan 4 alternatif jawaban yang sesuai dengan skala likert yaitu nilai 4 untuk jawaban “Sangat Sesuai”, nilai 3 untuk jawaban “Sesuai”, nilai 2 untuk jawaban “Tidak Sesuai”, dan nilai 1 untuk jawaban “Sangat Tidak Sesuai”.

Tabel 4 Distribusi Penyebaran Item *Employee Creativity*

No	Aspek	Indikator	Sebaran Item		Jumlah
			F	UF	
1	<i>Critical thinking</i>	Bijak dalam mengambil keputusan	1, 6	20, 28	4
		Mampu menyelesaikan suatu permasalahan secara tersistematis	12, 16	22, 32	4
2	<i>Risk-taking behavior</i>	Perilaku menyukai tantangan kerja	2, 7	23, 33	4
		Mampu menanggung kemungkinan kerugian yang akan diambil dalam situasi beresiko	14, 18	25, 36	4
		Mampu mengabaikan rasa takut dan cemas	3, 8	27, 35	4
3	<i>Creative work processes</i>	Mampu menciptakan ide baru	13, 17	26, 30	4
		Memiliki alur kerja yang tersistematis	4, 9	24, 31	4
4	<i>Problem-solving</i>	Mampu mengatasi masalah dengan solusi yang efektif	11, 15	21, 37	4
		Memprioritas yang harus didahulukan	5, 10	19, 29	4
<b>Jumlah</b>			<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>

## 2. Skala Orientasi Inovasi

Salah satu alat ukur yang dipergunakan untuk mengungkapkan variabel orientasi inovasi dalam penelitian ini yaitu skala orientasi inovasi yang disusun berdasarkan teori dari Jong & Hartog dalam Hadi et al. (2020) yaitu meliputi : 1). *Idea exploration*, 2). *Idea generation*, 3). *Idea championing*, dan 4). *Idea implementation*. Skala orientasi inovasi yang terdiri dari 4 aspek memiliki 9 indikator yang meliputi 18 item *favorable* dan 18 item *unfavorable*.

Maka dari pada itu, untuk menjawab item pernyataan kuesioner, diberikan 4 alternatif jawaban yang sesuai dengan skala likert yaitu nilai 4 untuk

jawaban “Sangat Sesuai”, nilai 3 untuk jawaban “Sesuai”, nilai 2 untuk jawaban “Tidak Sesuai”, dan nilai 1 untuk jawaban “Sangat Tidak Sesuai”.

Tabel 5 Distribusi Penyebaran Item Orientasi Inovasi

No	Aspek	Indikator	Sebaran Item		Jumlah
			F	UF	
1	<i>Idea exploration</i>	Menemukan peluang pada sebuah masalah	1, 6	19, 28	4
		Bersikeras memiliki alternatif untuk menyelesaikan masalah	10, 12	24, 33	4
2	<i>Idea generation</i>	Mampu mengembangkan ide yang telah ada sebelumnya	3, 8	20, 29	4
		Memiliki keinginan untuk mencoba ide yang telah ada namun dengan cara yang baru	14, 16	25, 34	4
3	<i>Idea championing</i>	Antusias	5, 11	21, 30	4
		Percaya diri	15, 18	26, 35	4
		Berani memperjuangkan gagasan	4, 9	22, 31	4
4	<i>Idea implementation</i>	Berani mencoba hal baru	13, 17	27, 36	4
		Turut menerapkan ide baru kedalam kebiasaan kerjanya untuk mendapatkan hasil kerja yang baru	2, 7	23, 32	4
<b>Jumlah</b>			<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>

### 3.6 Prosedur Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, penulis terlebih dahulu mempersiapkan penelitian yang meliputi beberapa prosedur administrasi, termasuk izin untuk melakukan survei dan serangkaian penelitian di lokasi penelitian. Selanjutnya dilakukanlah penyusunan dan penjelasan mengenai alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan di lokasi penelitian yaitu PT. Telkom Indonesia Tbk Grup Medan yang beralamat di Jl. Putri Hijau No.1, Kesawan, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara. Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu melalui prasurvey ke lapangan secara langsung untuk meminta izin kepada Manajer Perusahaan sebagai penanggungjawab dan pemberi izin dilakukannya serangkaian penelitian di lokasi tersebut. Proses pengumpulan data menghabiskan

waktu selama 1 minggu, yang mana dimulai pertanggal 27 Februari 2024 s/d 04 Maret 2024.

Sebelum membagikan skala ukur kepada responden, peneliti memberikan informasi lebih dahulu mengenai maksud dan tujuan peneliti melakukan penelitian serta tata cara pengisian skala ukur. Setelah responden memahami instruksi yang peneliti berikan, ketiga skala ukur segera dibagikan secara bersamaan menggunakan Google Form dan disebarakan melalui Grup Whatsapp karyawan yang diwakilkan oleh Manajer Perusahaan PT. Telkom Indonesia Tbk Grup Medan.

Pada saat masa pengumpulan data berlangsung terdapat sedikit kendala yang dihadapi. Seperti karyawan harus di *follow up* berulang kali untuk mendapatkan kesediaannya dalam mengisi kuesioner penelitian yang diberikan. Setelah semua skala terkumpul, dimulailah tahap penilaian terhadap butir-butir skala dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap butir pernyataan melalui *Google Spreadsheet* dan didownload lalu dipindahkan ke Microsoft Excel 2010 yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data, yaitu kolom untuk nomor pernyataan dan baris untuk nama inisial responden

### **3.7 Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan ketepatan alat ukur dalam menilai suatu objek penelitian. Item pernyataan akan dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan hasil yang tepat, sehingga item pernyataan tersebut layak dijadikan sebagai instrument penelitian.

Hasil tinggi atau rendahnya kevalidan suatu instrument akan menunjukkan sejauh mana data yang diperoleh mampu memberikan gambaran terkait variabel yang diteliti.

Dalam melakukan pengujian validitas, peneliti menggunakan bantuan SPSS 25.00 dengan cara melihat nilai *Correlated Item-Total Correlation* dengan kriteria pengujian pengujian yaitu sebagai berikut :

- a. Apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dapat dikatakan bahwa item pernyataan tersebut valid dan layak untuk dipergunakan sebagai instrument penelitian.
- b. Apabila nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , dapat dikatakan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid sehingga tidak layak untuk dipergunakan sebagai instrument penelitian.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Setelah seluruh item pernyataan yang diuji dinyatakan valid, maka adapun pengujian kedua yang harus dilakukan yaitu uji reliabilitas. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa uji reliabilitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran akan tetap konsisten apabila dilakukan pengujian berulang menggunakan alat ukur yang sama terhadap gejala yang sama juga.

Pada uji reliabilitas, peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS 25.00 dengan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018:46) :

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,7$  ( $\alpha \geq 0,7$ ), maka dapat dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

- b. Namun jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,7$  ( $\alpha \leq 0,7$ ), dapat dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut tidak reliabel sehingga tidak dapat dipergunakan sebagai instrument penelitian.

### 3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Data yang diperoleh dari subjek melalui skala ukur ditransformasikan ke dalam angka-angka menjadi data kuantitatif, sehingga data tersebut dapat dianalisis dengan pendekatan statistik. Analisis data kuantitatif pada penelitian ini dan uji hipotesis penelitian dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

Ghozali (2018) mengemukakan bahwa regresi linier berganda merupakan model regresi yang pengujiannya melibatkan dua atau lebih variabel independen dengan tujuan untuk mengetahui arah dan seberapa besar Hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga pada penelitian ini, model regresi diuji untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (bebas) yaitu *Employee Creativity* ( $X_1$ ) dan orientasi inovasi ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kinerja ( $Y$ ).

Adapun rumus uji analisis regresi linier berganda yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019:192), yaitu sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

$Y$  = Kinerja

$\alpha$  = Constanta

$X_1$  = *Employee Creativity*

$X_2$  = Orientasi inovasi

$\beta$  = Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas

$\varepsilon$  = Variabel *Error*

### 3.7.4 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2021:196) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal.

Uji normalitas dilengkapi dengan uji statistik menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05. Pengambilan keputusan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- a. Data dinyatakan berdistribusi normal, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  atau 5%.
- b. Data dinyatakan tidak berdistribusi normal, jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau 5%.

### 3.7.5 Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan salah satu syarat yang dilakukan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiga variabel yang sudah ditetapkan dalam hal ini, yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Simpulan data dapat dikatakan linear apabila memiliki taraf signifikansi linearitas lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) (Ghozali, 2021).

### 3.7.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan sebuah proses yang dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi kekuatan bukti dari jawaban sampel dan memberikan dasar untuk membuat keputusan terkait dengan populasi. Uji hipotesis dilakukan untuk memutuskan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau justru ditolak. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan koefisien determinasi (*R Square*).

Hasil dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau *R Square I* dipergunakan untuk melihat sumbangan Hubungan antara variable bebas (*Employee Creativity* ( $X_1$ ) dan orientasi inovasi ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kinerja (Y) dengan syarat hasil uji F harus memiliki nilai yang signifikan. dan Begitu pula sebaliknya, apabila hasil uji F tidak memiliki nilai yang signifikan maka hasil dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau *R Square I* tidak dapat dipergunakan untuk melihat sumbangan Hubungan antara variable bebas (*Employee Creativity* ( $X_1$ ) dan orientasi inovasi ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kinerja (Y).



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dinyatakan diterima dan telah terbukti kebenarannya yaitu terdapat hubungan antara *employee creativity* dan orientasi inovasi dengan kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan. Selain itu, hasil koefisien determinasi ( $r^2$ ) mendapati nilai sebesar 0,300, sehingga dijelaskan bahwa *employee creativity* dan orientasi inovasi dengan kinerja karyawan mampu memberikan sumbangan efektif senilai 30,0%, dan sisanya sebesar 70,0% menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan diluar penelitian ini.

Melalui perhitungan mean hipotetik dan mean empirik bahwa *employee creativity* (*mean* hipotetik senilai  $90 < \textit{mean}$  empirik senilai 127,26) dan orientasi inovasi (*mean* hipotetik senilai  $85 < \textit{mean}$  empirik senilai 121,68) tergolong tinggi. Sehingga tingginya tingkat *Employee Creativity* dan orientasi inovasi pada diri karyawan di PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan menjadikan karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang dikategorikan sangat baik, yang mana terbukti melalui *mean* hipotetik ( $160 < \textit{mean}$  empirik (255,54). yang berarti bahwa kinerja tergolong Tinggi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada sub bab kesimpulan tersebut, berikut ini merupakan pemaparan terkait saran yang diberikan peneliti kepada beberapa pihak yang terlibat pada penelitian ini yang meliputi yaitu :

### 1. Saran Kepada Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan memiliki hubungan yang tinggi, oleh karena itu tetap perlunya untuk mempertahankan kinerja karyawan dengan cara menjaga kualitas kerja, meningkatkan kuantitas atau pemenuhan target kerja, menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan, memaksimalkan menggunakan sumber daya atau fasilitas yang diberikan perusahaan demi menunjang keefektifitasan hasil kerja, serta mulai untuk lebih ketat dalam mengandalkan diri sendiri dibanding hanya bergantung kepada rekan atau pimpinan kantor. Selain itu, untuk *employee creativity*, diharapkan karyawan untuk lebih keras dalam menciptakan dan memunculkan kreativitas di dalam diri tanpa harus menghiraukan opini orang lain terhadap ide cemerlang yang ingin digagaskan karena karyawan merupakan pemegang peranan utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Demikian pula dengan orientasi inovasi, karyawan diharapkan untuk mampu memanfaatkan kesempatan yang diberikan terkait pengumpulan ide-ide baru, inovasi baru, serta peluang baru yang akan diterapkan pada program di PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan secara maksimal.

## 2. Saran Kepada Pimpinan Perusahaan

Pimpinan perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga kestabilan aktivitas dan kegiatan perusahaan sehingga dari pada itu pimpinan diharapkan mampu menerapkan lingkungan kerja yang positif untuk meminimalisir adanya konflik dalam bekerja antar pimpinan terhadap karyawan atau antar karyawan dengan rekan kerjanya, yang mana melalui konflik tersebut umumnya mampu mengecilkan semangat karyawan yang terinditimidasi karena munculnya rasa takut akan disalahkan dan dikritik ketika berdiskusi terkait idenya, karena tidak disambut dengan baik atas ide tersebut menjadi salah satu penyebab karyawan memutuskan untuk menutup diri dan bekerja seperlunya, sehingga karyawan terkesan bekerja hanya menunggu intruksi terkait tugas apa yang selanjutnya harus ia selesaikan dan tanggung jawab apa selanjutnya yang harus karyawan tersebut kerjakan. Sehingga diharapkan pimpinan perusahaan untuk lebih aktif dan mampu merangkul karyawannya tanpa adanya indikasi yang membedakan antar karyawan satu dengan yang lainnya kecuali kinerja.

## 3. Saran Pengembangan Penelitian

Peneliti menyarankan untuk melakukan pengembangan terhadap penelitian ini secara lebih lanjut dan mendalam dengan cara menggunakan kembali variabel yang digunakan pada penelitian ini atau menambah beberapa variabel lainnya yang diindikasikan mampu mempengaruhi kinerja lebih besar seperti kualitas, kuantitas, pengetahuan, kerjasama tim, gaji, serta inisiatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Allifiana, A. (2018). Analisis Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (Telkom) Kandatel Jogja. *Jurnal Binus University*.
- Assumpta, A. M. (2021). *Leadership Change In Organization Through Effective Innovation And Creativity : A Case Study Of Selected Tertiary Institutions In The Kumasi Metropolis*. 3, 213–217.
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Cheung, M. F. Y., & Wong, C. S. (2011). Transformational leadership, leader support, and employee creativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 0143–7739. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437731111169988/full/html>
- Dama, J., & Ogi, I. W. J. (2018). Pengaruh Inovasi Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 41–50.
- Dewi, N. K., & Wibawa, I. M. A. (2022). Pengaruh Inovasi Dan Employee Creativity Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Percetakan Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1)(2), 1–20.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25 (Edisi Semb). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 26 (Edisi 10). Badan Penerbit UNDIP.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Hardono, S. A., & Setiawan, R. (2021). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Creativity Melalui Knowledge Sharing Dan Intrinsic Motivation Pada .... *Agora*, 9(2).
- Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo. *Character : Jurnal Penelitian Psikolog*, 8(4), 1–11.

- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. . N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1142>
- Indriasari, N., Yulianti, O., & Herawati, H. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 139–147. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v6i2.607>
- Julhanif, A. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. 1–76.
- Lengkey, S. J., Lengkong, V., & Dotulong, L. O. (2021). Pengaruh kompetensi, inovasi, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan (studi pada kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Mahardika, P. S., & Syarifah, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Industri Perhotelan. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 387–395. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.24929>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maria, R. (2023). *Apa Itu Penilaian Kinerja? Berikut 5 Tahap Proses Penilaian Kinerja Karyawan dari Awal Sampai Akhir*. Human Resource (HR). <https://greatdayhr.com/id-id/blog/tahap-penilaian-kinerja-karyawan/>
- Moch, A., Amboningtyas, D., Tri, A., & BUdi, L. (2019). Analisis pengaruh inovasi budaya organisasi dan modal psikologi terhadap keterlibatan karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan PT bandeng juwana erlina semarang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Pio, R. J. (2015). *Kepemimpinan Spiritual: Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. Kepel Press.
- Pradana, M. A. (2022). Pengaruh Transformational Leadership Dan Motivation Terhadap Employee Performance. *Jurnal Pijar*, 1(01), 9–19. <https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>
- Putri, M. A. (2012). Analisis Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(1), 1–11.
- Rompas, Y. C., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Inovasi dan Kreativitas Kaitannya dengan Kinerja Karyawan. *Productivity*, 1(2), 163–167. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/29193>

- Shamara, P. A. M., & Etikariena, A. (2021). Budaya Organisasi Pembelajaran sebagai Moderator Hubungan antara Core Self-Evaluation dengan Kreativitas Karyawan. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 12(1), 103–116.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Edisi D. P). Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabet.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi : Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Baru Press.
- Suroso, S., Riyanto, R., Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2021). Esensi Modal Psikologis Dosen: Rahasia Kreativitas dan Inovasi di Era Education 4.0. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 437–450. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1240>
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (Kelima). PT. Raja Grafindo Persada.
- Yulianti, V. A., & Etikariena, A. (2021). Hubungan Antara Sikap Pengembangan Diri Kompetitif dan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Diversita*, 7(1), 30–35. <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4474>



## Lampiran 1 Angket Penelitian

### Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

#### BAGIAN I

#### PENGANTAR

Salam Hormat,

Dalam rangka kegiatan penelitian dari mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, kami memohon kesediaan bapak/ibu, saudara/I untung kiranya meluangkan waktu sejenak untuk mengisi skala peneitian ini.

Dalam pengisian skala ini **tidak ada jawaban yang salah**. Oleh karena itu mohon pilihlah jawaban yang dianggap paling sesuai dengan diri bapak/ibu, saudara/I dengan **jujur dan apa adanya tanpa mendiskusikan dengan rekan lainnya**. Kami menjaga kerahasiaan jawaban bapak/ibu, saudara/i dan hanya akan dipergunakan sebagai keperluan penelitian semata.

Cara mengisi skala tersebut akan dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Jika telah selesai, mohon untuk melakukan pemeriksaan kembali jawaban bapak/ibu, saudara/i, jangan sampai ada pernyataan yang terlewatkan.

Bantuan bapak/ibu, saudara/i dalam mengisi skala penelitian ini merupakan bantuan yang sangat berarti bagi keberhasilan penelitian ini. Untuk itu atas perhatian dan partisipasi yang bapak/ibu, saudara/i berikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,  
Peneliti

Nina Abdillah

<b>BAGIAN II</b>	<b>DATA DIRI</b>
------------------	------------------

Isilah data diri bapak/ibu, saudara/i dengan benar pada kolom yang telah disediakan. Kami menjamin kerahasiaan identitas yang bapak/ibu, saudara/i berikan hanya untuk keperluan penelitian, tidak untuk keperluan lainnya.

Nama Inisial :

Usia :  17 s/d 27 Tahun  28 s/d 38 Tahun  
 39 s/d 49 Tahun  > 50 Tahun

Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan

Posisi :

Lama Bekerja :  1-2 Tahun  3-4 Tahun  
 4-5 Tahun  > 5 Tahun

<b>BAGIAN III</b>	<b>PETUNJUK PENGISIAN SKALA</b>
-------------------	---------------------------------

Pilihlah alternatif jawaban untuk pernyataan yang menurut anda benar dan sesuai. Mohon berilah tanda silang ( X ) pada salah satu pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan anda terkait Skala I yaitu Kinerja (Y). Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu pilihan jawaban.

**Baik**

7	6	5	4	3	2	1
---	---	---	---	---	---	---

**Buruk**

Dan mohon berilah tanda ceklis ( √ ) pada salah satu pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan anda terkait Skala II yaitu *Employee Creativity* (X1) dan Skala III yaitu Orientasi Inovasi (X2). Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu pilihan jawaban.

#### Alternatif Jawaban

Item Instrumen	Skor
Sangat Sesuai	4
Sesuai	3
Tidak Sesuai	2
Sangat Tidak Sesuai	1

<b>SKALA I</b>	<b>KINERJA (Y)</b>
----------------	--------------------

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban								
		Terampil	7	6	5	4	3	2	1	Tidak Terampil
1	Memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan	Terampil	7	6	5	4	3	2	1	Tidak Terampil
2	Aktif menyelesaikan tugas yang diberikan	Jumlah Tugas Selesai Terpenuhi	7	6	5	4	3	2	1	Jumlah Tugas Selesai Tidak Terpenuhi
3	Selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik	Tepat Waktu	7	6	5	4	3	2	1	Telat
4	Telah berupaya untuk memaksimalkan teknologi yang difasilitasi untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal	Sumber Organisasi Dipergunakan Secara Maksimal	7	6	5	4	3	2	1	Sumber Organisasi Dipergunakan Secara Minimal
5	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggungjawab	Bertanggungjawab	7	6	5	4	3	2	1	Lepas Tangan
6	Keterampilan yang miliki mampu membantu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal	Terampil	7	6	5	4	3	2	1	Tidak Terampil
7	Selalu berusaha untuk meningkatkan jumlah tugas yang terselesaikan setiap pekannya	Jumlah Tugas Selesai Terpenuhi	7	6	5	4	3	2	1	Jumlah Tugas Selesai Tidak Terpenuhi
8	Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan di awal waktu yang telah dijadwalkan	Tepat Waktu	7	6	5	4	3	2	1	Telat
9	Berupaya memberikan tenaga dan hasil kerja dengan maksimal untuk perusahaan	Sumber Organisasi Dipergunakan Secara Maksimal	7	6	5	4	3	2	1	Sumber Organisasi Dipergunakan Secara Minimal
10	Dengan penuh tanggung jawab, mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	Bertanggungjawab	7	6	5	4	3	2	1	Lepas Tangan
11	Menguasai dengan baik bidang pekerjaan yang kerjakan saat ini	Kemampuan Kerja Baik	7	6	5	4	3	2	1	Kemampuan Kerja Buruk
12	Mampu memenuhi target penyelesaian tugas yang telah ditetapkan	Target Kerja Tercapai	7	6	5	4	3	2	1	Target Kerja Gagal Tercapai
13	Berusaha menyelesaikan tugas dengan cepat agar dapat melakukan aktivitas yang lain	Waktu Kerja Termaksimalkan	7	6	5	4	3	2	1	Waktu Kerja Disia-siakan
14	Mampu memanfaatkan waktu kerja dengan efektif	Waktu Kerja Efektif	7	6	5	4	3	2	1	Waktu Kerja Tidak Efektif
15	Mampu bekerja dengan baik tanpa Pengawasan pimpinan	Mandiri	7	6	5	4	3	2	1	Bergantung
16	Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	Kemampuan Kerja Baik	7	6	5	4	3	2	1	Kemampuan Kerja Buruk
17	Selalu berusaha melebihi target tugas yang diberikan perusahaan	Target Kerja Tercapai	7	6	5	4	3	2	1	Target Kerja Gagal Tercapai

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban								
		7	6	5	4	3	2	1		
18	Mempercepat penyelesaian tugas agar dapat membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya	<b>Waktu Kerja Termaksimalkan</b>	7	6	5	4	3	2	1	<b>Waktu Kerja Disia-siakan</b>
19	Selalu datang dan pulang kerja dengan tepat waktu	<b>Waktu Kerja Efektif</b>	7	6	5	4	3	2	1	<b>Waktu Kerja Tidak Efektif</b>
20	Berinisiatif untuk melakukan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan	<b>Mandiri</b>	7	6	5	4	3	2	1	<b>Bergantung</b>
21	Merasa belum memiliki keterampilan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan	<b>Terampil</b>	7	6	5	4	3	2	1	<b>Tidak Terampil</b>
22	Tidak selalu menyelesaikan tugas yang diberikan	<b>Jumlah Tugas Selesai Terpenuhi</b>	7	6	5	4	3	2	1	<b>Jumlah Tugas Selesai Tidak Terpenuhi</b>
23	Tidak terlalu memikirkan waktu penyelesaian tugas	<b>Tepat Waktu</b>	7	6	5	4	3	2	1	<b>Telat</b>
24	Belum terlalu menguasai teknologi yang difasilitasi sehingga kerap kali hasil kerja dianggap kurang memuaskan	<b>Sumber Organisasi Dipergunakan Secara Maksimal</b>	7	6	5	4	3	2	1	<b>Sumber Organisasi Dipergunakan Secara Minimal</b>
25	Terkadang merasa ragu dengan hasil pekerjaan	<b>Bertanggungjawab</b>	7	6	5	4	3	2	1	<b>Lepas Tangan</b>
26	Jika tidak dibimbing oleh rekan kerja, masih sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tanggungjawab	<b>Bertanggungjawab</b>	7	6	5	4	3	2	1	<b>Lepas Tangan</b>
27	Keterampilan yang miliki pada saat ini belum terlalu membantu menyelesaikan tugas yang diberikan	<b>Terampil</b>	7	6	5	4	3	2	1	<b>Tidak Terampil</b>
28	Sudah cukup merasa puas terhadap pencapaian tugas pada saat ini	<b>Jumlah Tugas Selesai Terpenuhi</b>	7	6	5	4	3	2	1	<b>Jumlah Tugas Selesai Tidak Terpenuhi</b>
29	Sengaja menunda penyelesaian tugas agar mendapatkan kompensasi lembur	<b>Tepat Waktu</b>	7	6	5	4	3	2	1	<b>Telat</b>
30	Belum mampu bekerja secara maksimal	<b>Sumber Organisasi Dipergunakan Secara Maksimal</b>	7	6	5	4	3	2	1	<b>Sumber Organisasi Dipergunakan Secara Minimal</b>
31	Bekerja masih bergantung kepada pimpinan	<b>Mandiri</b>	7	6	5	4	3	2	1	<b>Bergantung</b>
32	Belum cukup menguasai bidang pekerjaan yang duduki saat ini	<b>Kemampuan Kerja Baik</b>	7	6	5	4	3	2	1	<b>Kemampuan Kerja Buruk</b>
33	Belum mampu memenuhi target penyelesaian tugas yang telah ditetapkan	<b>Target Kerja Tercapai</b>	7	6	5	4	3	2	1	<b>Target Kerja Gagal Tercapai</b>
34	Mempercepat penyelesaian tugas agar lebih banyak waktu untuk bersantai	<b>Waktu Kerja Termaksimalkan</b>	7	6	5	4	3	2	1	<b>Waktu Kerja Disia-siakan</b>
35	Belum memanfaatkan waktu kerja dengan baik	<b>Waktu Kerja Efektif</b>	7	6	5	4	3	2	1	<b>Waktu Kerja Tidak Efektif</b>
36	Merasa bahwa kualitas kerja jauh belum memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	<b>Kemampuan Kerja Baik</b>	7	6	5	4	3	2	1	<b>Kemampuan Kerja Buruk</b>

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban								
		Mandiri	7	6	5	4	3	2	1	Bergantung
37	Hanya akan bekerja jika mendapatkan perintah dari atasan		7	6	5	4	3	2	1	
38	Akan datang dan pulang kerja sesuka hati	Waktu Kerja Efektif	7	6	5	4	3	2	1	Waktu Kerja Tidak Efektif
39	Mempercepat penyelesaian tugas agar bisa pulang lebih awal	Waktu Kerja Termaksimalkan	7	6	5	4	3	2	1	Waktu Kerja Disia-siakan
40	Tidak terlalu memikirkan pencapaian target tugas yang diberikan perusahaan	Target Kerja Tercapai	7	6	5	4	3	2	1	Target Kerja Gagal Tercapai



## SKALA II

## EMPLOYEE CREATIVITY (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya selalu berfikir objektif dalam menilai sesuatu				
2	Saya menyukai tantangan dalam bekerja				
3	Di dalam karir, saya berupaya menghilangkan rasa takut ketika harus mengambil risiko				
4	Saya sangat menghargai setiap proses karir saya				
5	Saya mampu memprioritaskan pekerjaan yang utama untuk diselesaikan				
6	Saya telah mempertimbangkan seluruh kemungkinan yang terjadi sebelum mengambil sebuah keputusan				
7	Saya menyukai hal baru dalam pekerjaan				
8	Saya selalu berusaha menjadi lebih baik di dalam keterbatasan saya				
9	Saya selalu menata alur kerja saya secara terorganisir				
10	Saya akan mengutamakan hal-hal yang mendesak terlebih dahulu untuk segera diatasi				
11	Saya mendatangkan solusi yang kreatif di berbagai masalah pekerjaan				
12	Saya dapat mengatasi berbagai kesulitan dengan hasil pemikiran saya				
13	Saya menyarankan cara baru dalam melaksanakan tugas				
14	Saya tidak takut menanggung kerugian ketika mengambil keputusan yang berisiko				
15	Saya berupaya untuk memberi solusi yang efektif ketika menangani masalah pekerjaan				
16	Saya terbiasa berfikir secara logis sehingga mampu menyelesaikan masalah berdasarkan hal yang utama terlebih dahulu				
17	Saya mengusulkan cara baru untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan				
18	Saya siap terhadap hal buruk yang mungkin terjadi di dalam pekerjaan saya				
19	Saya tetap akan menyelesaikan pekerjaan yang lebih dahulu saya terima				

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
20	Saya berusaha acuh dalam menilai suatu hal				
21	Saya tidak terlalu berkontribusi dalam memberikan solusi kreatif ketika ada masalah pekerjaan				
22	Ketika sedang mengalami kesulitan, saya merasa tidak mampu menyelesaikannya				
23	Saya lebih gemar bekerja dengan santai dan tenang				
24	Saya hanya mengikuti alur pekerjaan dan tidak terlalu memikirkan karir saya kedepannya				
25	Agar tidak terlibat, saya akan berpura-pura tidak tahu terhadap masalah yang sedang terjadi di perusahaan saya				
26	Saya belum memikirkan hal apa yang dapat membantu dalam melaksanakan tugas				
27	Saya tidak cukup berani untuk mengambil hal yang berisiko				
28	Terkadang saya belum mamu mempertimbangkan kemungkinan yang terjadi ketika hendak mengambil keputusan				
29	Saya justru akan panik ketika ada hal yang mendesak saya				
30	Saya tidak terlalu berusaha untuk menciptakan ide baru dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan				
31	Saya hanya akan melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh rekan/atasan saya				
32	Saya sering kali terlalu gegabah ketika hendak menyelesaikan suatu masalah				
33	Saya selalu bekerja dengan alur yang sama setiap harinya				
34	Jika berada di posisi harus mengambil keputusan, saya akan memberikan solusi seadanya dengan harapan masalah akan cepat teratasi				
35	Saya pasrah dengan segala keterbatasan saya				
36	Saya justru tidak dapat berfikir ketika ada masalah yang menimpa pekerjaan saya				

## SKALA III

## ORIENTASI INOVASI (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya berupaya menjadikan masalah yang menimpa perusahaan sebagai suatu harapan demi prospek kerja yang lebih baik bagi perusahaan dimasa depan				
2	Saya akan mulai menerapkan ide kerja baru yang saya miliki kedalam kegiatan kerja sehari-hari saya				
3	Saya aktif melakukan penginovasian terhadap ide-ide yang telah ada sebelumnya				
4	Saya berani memperjuangkan ide saya untuk diwujudkan karena saya telah sepenuhnya mempertimbangkan dampak positif dari hal tersebut				
5	Saya sangat antusias untuk mewujudkan ide yang saya miliki				
6	Saya tidak akan segan memperlihatkan inovasi baru saya terhadap pekerjaan jika diberi kesempatan				
7	Saya akan membiasakan diri terhadap ide kerja baru yang saya gagaskan dengan harapan untuk mendapatkan inovasi dan hasil kerja yang baru di karir saya				
8	Saya sering memberikan gagasan guna melakukan penginovasian terhadap ide yang telah ada sebelumnya				
9	Saya akan dengan sungguh-sungguh mencari dukungan untuk mewujudkan ide yang telah saya gagaskan				
10	Saya sering memberikan pendekatan baru untuk mengatasi masalah pekerjaan yang kian menimpa perusahaan				
11	Saya yakin bahwa dengan mewujudkan ide yang saya miliki akan memberikan ciri khas baru perusahaan di khalayak ramai				
12	Saya sebagai karyawan merasa memiliki kewajiban untuk memberikan solusi dalam mengatasi masalah pekerjaan				
13	Saya selalu ingin mencoba hal baru di dalam karir saya untuk menunjang pekerjaan saya				
14	Saya selalu mengutarakan cara baru untuk merealisasikan ide kerja yang diupayakan oleh pimpinan				

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
15	Saya sangat percaya diri terhadap inovasi yang saya cetuskan				
16	Saya aktif memberikan alternatif baru terhadap ide kerja agar lebih mudah untuk diwujudkan				
17	Saya selalu ingin mencoba inovasi baru untuk berkembang dalam karir				
18	Saya sangat percaya diri bahwa inovasi yang saya gagaskan akan memberikan manfaat yang baru				
19	Saya tidak cukup berpengalaman untuk melihat peluang dari masalah yang ada				
20	Saya belum mampu melakukan penginovasian terhadap ide-ide yang telah ada sebelumnya				
21	Saya tidak berkeinginan lebih untuk mewujudkan ide yang saya miliki				
22	Saya belum sepenuhnya ingin memperjuangkan perwujudan ide yang saya miliki				
23	Saya belum berkeinginan untuk mulai menerapkan ide kerja baru yang saya miliki kedalam kegiatan kerja sehari-hari saya				
24	Saya tidak aktif dalam memberikan pendekatan baru dalam hal penyelesaian masalah pekerjaan				
25	Saya tidak berupaya untuk mengutarakan cara baru dalam merealisasikan ide kerja karena menurut saya apa yang telah dilakukan sekarang sudah dikategorikan bagus				
26	Saya masih merasa ragu terhadap inovasi yang saya cetuskan				
27	Saya belum ingin mencoba hal baru di dalam karir saya karena merasa nyaman dengan posisi pada saat ini				
28	Saya merasa canggung untuk menggagaskan inovasi baru saya terhadap pekerjaan karena khawatir tidak mendapatkan respon yang kurang baik				
29	Saya tidak aktif memberikan gagasan ketika proses penginovasian terhadap ide yang telah ada sebelumnya dilakukan				
30	Saya belum berkeinginan untuk memperjuangkan ide saya karena masih				

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	mempertimbangkan dampak positif dari hal tersebut				
31	Saya merasa bahwa tidak perlu untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide yang telah saya gagaskan				
32	Saya masih belum terbiasa untuk mengubah cara kerja saya				
33	Saya sebagai karyawan merasa tidak memiliki kewajiban untuk memberikan solusi dalam mengatasi masalah yang terjadi				
34	Saya tidak selalu memberikan alternatif baru terhadap ide kerja karena telah terbiasa dengan aktivitas kerja yang ada pada saat ini				
35	Saya belum sepenuhnya yakin terhadap inovasi yang saya gagaskan akan memberikan manfaat yang dapat diterima masyarakat				
36	Saya belum berkeinginan mencoba inovasi baru karena khawatir dapat mempengaruhi karir saya				

## Lampiran 2 Hasil Analisis Kinerja Pada Saat PraSurveu

### Bentuk Penilaian Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan

Nilai Evaluasi	Keterangan
50% - 100%	Baik
< 50%	Buruk

### Data Kinerja Karyawan Periode Tahun 2019-2022 Di PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan

Aspek Penilaian Kinerja	2020				2021				2022			
	Baik	%	Buruk	%	Baik	%	Buruk	%	Baik	%	Buruk	%
Kualitas	20	60%	13	40%	7	21%	26	79%	20	61%	13	39%
Kuantitas	25	76%	8	24%	6	18%	27	82%	24	73%	9	27%
Ketepatan Waktu	21	64%	12	36%	8	24%	25	76%	21	64%	12	36%
Efektivitas	22	66%	11	34%	12	36%	21	64%	28	85%	5	15%
Kemandirian	21	64%	12	36%	11	33%	22	67%	27	82%	6	18%
Jumlah Karyawan	33 Karyawan				33 Karyawan				33 Karyawan			

Lampiran 3 Skoring Data Penelitian

NO	EMPLOYEE CREATIVITY (X1)																																				TO TA L X1				
	X 1. 1	X 1. 2	X 1. 3	X 1. 4	X 1. 5	X 1. 6	X 1. 7	X 1. 8	X 1. 9	X 1. 10	X 1. 11	X 1. 12	X 1. 13	X 1. 14	X 1. 15	X 1. 16	X 1. 17	X 1. 18	X 1. 19	X 1. 20	X 1. 21	X 1. 22	X 1. 23	X 1. 24	X 1. 25	X 1. 26	X 1. 27	X 1. 28	X 1. 29	X 1. 30	X 1. 31	X 1. 32	X 1. 33	X 1. 34	X 1. 35	X 1. 36					
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144		
2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	138		
4	4	4	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	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	130		
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	130		
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
8	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	106		
9	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	113		
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
11	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	102	
12	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	102	
13	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	101	
14	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	107	
15	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	118	
16	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	129	
17	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	118	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141
19	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	124	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
21	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	127		
22	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	125	



NO	EMPLOYEE CREATIVITY (X1)																																				TO TA L X1			
	X 1. 1	X 1. 2	X 1. 3	X 1. 4	X 1. 5	X 1. 6	X 1. 7	X 1. 8	X 1. 9	X 1. 10	X 1. 11	X 1. 12	X 1. 13	X 1. 14	X 1. 15	X 1. 16	X 1. 17	X 1. 18	X 1. 19	X 1. 20	X 1. 21	X 1. 22	X 1. 23	X 1. 24	X 1. 25	X 1. 26	X 1. 27	X 1. 28	X 1. 29	X 1. 30	X 1. 31	X 1. 32	X 1. 33	X 1. 34	X 1. 35	X 1. 36				
47	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	129		
48	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
50	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	127		

NO	ORIENTASI INOVASI (X2)																																				TO TA L		
	X 2. 1	X 2. 2	X 2. 3	X 2. 4	X 2. 5	X 2. 6	X 2. 7	X 2. 8	X 2. 9	X 2. 10	X 2. 11	X 2. 12	X 2. 13	X 2. 14	X 2. 15	X 2. 16	X 2. 17	X 2. 18	X 2. 19	X 2. 20	X 2. 21	X 2. 22	X 2. 23	X 2. 24	X 2. 25	X 2. 26	X 2. 27	X 2. 28	X 2. 29	X 2. 30	X 2. 31	X 2. 32	X 2. 33	X 2. 34	X 2. 35	X 2. 36			
1	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	136	
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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	133
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	132	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
6	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	126	
7	2	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	122	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
9	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	119	
10	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	113	
11	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	112	
12	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	112	
13	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	112	
14	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	111	
15	3	4	4	3	2	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	125		
16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	139
17	4	4	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	4	4	4	3	2	4	2	4	138

NO	ORIENTASI INOVASI (X2)																																				TOTAL		
	X 2.1	X 2.2	X 2.3	X 2.4	X 2.5	X 2.6	X 2.7	X 2.8	X 2.9	X 2.10	X 2.11	X 2.12	X 2.13	X 2.14	X 2.15	X 2.16	X 2.17	X 2.18	X 2.19	X 2.20	X 2.21	X 2.22	X 2.23	X 2.24	X 2.25	X 2.26	X 2.27	X 2.28	X 2.29	X 2.30	X 2.31	X 2.32	X 2.33	X 2.34	X 2.35	X 2.36			
18	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	119	
19	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	129	
20	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	129		
21	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	90		
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142		
23	3	4	2	1	4	1	2	3	2	1	1	4	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	4	1	3	2	3	2	2	72	
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	124	
25	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	118	
26	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	134
27	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136
28	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	128
29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	138
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	139	
31	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	110		
32	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	107
34	3	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	119	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	143
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	139
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	143
39	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	108	
40	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	97	
41	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	2	114		



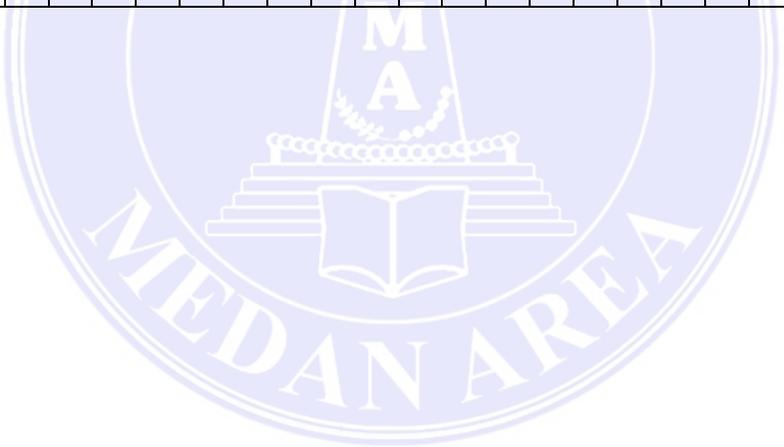
NO	KINERJA KARYAWAN (Y)																														TO TA L														
	Y .1	Y .2	Y .3	Y .4	Y .5	Y .6	Y .7	Y .8	Y .9	Y .10	Y .11	Y .12	Y .13	Y .14	Y .15	Y .16	Y .17	Y .18	Y .19	Y .20	Y .21	Y .22	Y .23	Y .24	Y .25	Y .26	Y .27	Y .28	Y .29	Y .30		Y .31	Y .32	Y .33	Y .34	Y .35	Y .36	Y .37	Y .38	Y .39	Y .40				
14	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	6	7	6	6	7	6	6	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	6	267		
15	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	272	
16	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	273	
17	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	6	7	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	274	
18	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	278	
19	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	276	
20	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	275		
21	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	274		
22	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	6	6	7	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	271		
23	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	7	4	7	6	6	6	6	6	4	6	7	7	7	7	4	7	7	6	4	6	7	4	6	4	6	4	6	7	6	239	
24	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	247	
25	7	7	7	7	7	7	7	7	2	7	4	7	7	6	6	7	4	7	7	7	7	7	7	4	7	7	4	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	258		
26	7	6	6	6	7	6	7	4	7	7	7	6	6	7	6	7	7	4	6	6	4	4	7	7	7	4	7	6	6	4	7	7	6	7	4	6	7	4	6	7	4	243			
27	7	6	6	6	7	6	7	4	7	7	2	7	6	1	2	6	2	7	4	6	6	4	4	6	7	2	6	4	4	4	6	4	4	6	4	7	6	6	7	4	6	2	4	205	
28	6	6	6	4	6	6	6	4	7	6	7	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	245	
29	7	7	7	6	4	6	7	4	6	7	6	7	6	2	6	6	6	7	6	6	4	6	6	2	6	6	6	6	7	6	4	6	7	7	6	4	6	4	6	4	6	6	230		
30	7	6	4	6	7	7	7	6	6	7	7	7	6	2	6	6	7	7	7	7	6	6	7	6	7	7	7	6	6	6	7	4	6	7	6	6	7	6	6	7	7	253			
31	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	4	7	7	6	6	257	
32	6	7	6	7	7	6	6	6	7	6	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	6	255	
33	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	265	
34	7	7	6	7	4	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	6	7	7	7	4	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	7	7	7	4	6	4	6	7	251			
35	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	279	
36	7	7	7	7	7	6	7	6	6	7	7	7	7	7	6	6	7	7	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	6	6	7	6	265
37	7	6	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	272	
38	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	278
39	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	6	7	7	6	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	6	7	7	7	6	7	7	6	269	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

NO	KINERJA KARYAWAN (Y)																																TO TA L												
	Y .1	Y .2	Y .3	Y .4	Y .5	Y .6	Y .7	Y .8	Y .9	Y .10	Y .11	Y .12	Y .13	Y .14	Y .15	Y .16	Y .17	Y .18	Y .19	Y .20	Y .21	Y .22	Y .23	Y .24	Y .25	Y .26	Y .27	Y .28	Y .29	Y .30	Y .31	Y .32		Y .33	Y .34	Y .35	Y .36	Y .37	Y .38	Y .39	Y .40				
40	6	6	6	7	7	7	6	7	7	6	7	6	6	7	7	6	7	6	7	4	6	6	7	7	7	7	7	4	7	7	6	6	6	7	7	7	6	6	7	7	6	6	7	7	258
41	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	7	2	6	6	6	6	7	6	4	6	7	7	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	7	7	237	
42	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	273	
43	6	7	7	7	4	7	6	4	7	6	4	6	2	7	7	7	4	6	6	7	6	6	6	6	6	4	4	6	6	4	6	6	6	6	4	7	4	6	6	4	6	6	226		
44	7	6	6	6	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	6	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	7	6	7	6	6	7	6	6	7	7	7	264		
45	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	2	6	6	7	7	6	6	6	6	6	7	7	7	7	6	7	7	6	6	7	7	7	7	7	6	6	7	6	6	7	6	260	
46	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	277	
47	7	6	7	7	7	7	6	6	7	6	7	6	6	6	7	6	7	7	6	7	7	7	6	7	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	266
48	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	273
49	7	6	4	7	6	4	7	4	7	7	6	7	7	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	246
50	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	6	7	4	7	7	6	6	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	263	



## Lampiran 4 Hasil Olah Data Output SPSS

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ALAT UKUR

#### *Employee Creativity (X1)*

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	36

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	123.66	172.107	.607	.948
X1.2	123.62	171.424	.676	.947
X1.3	123.72	172.532	.455	.949
X1.4	123.60	175.265	.316	.949
X1.5	123.52	174.296	.491	.948
X1.6	123.50	172.949	.626	.948
X1.7	123.68	168.589	.713	.947
X1.8	124.00	168.531	.530	.948
X1.9	123.68	169.569	.649	.947
X1.10	123.56	171.680	.541	.948
X1.11	123.62	173.383	.476	.948
X1.12	123.62	174.322	.377	.949
X1.13	124.08	169.504	.452	.949
X1.14	123.74	170.196	.603	.947
X1.15	123.64	169.541	.702	.947
X1.16	123.76	167.411	.646	.947
X1.17	123.76	168.594	.636	.947
X1.18	123.72	169.185	.669	.947
X1.19	123.90	166.745	.668	.947
X1.20	123.84	168.953	.591	.948
X1.21	123.56	173.721	.516	.948
X1.22	123.48	175.887	.376	.949
X1.23	123.68	171.120	.627	.947
X1.24	123.72	168.002	.746	.946
X1.25	123.58	171.351	.642	.947
X1.26	124.18	167.457	.546	.948
X1.27	123.72	171.593	.421	.949
X1.28	123.78	173.481	.307	.950
X1.29	123.78	169.032	.678	.947
X1.30	123.98	165.571	.697	.947
X1.31	123.88	166.516	.736	.946
X1.32	123.68	170.712	.657	.947
X1.33	123.84	169.63	.679	.947
X1.34	123.72	169.144	.714	.947
X1.35	123.68	171.120	.627	.947
X1.36	123.62	173.383	.476	.948

**Orientasi Inovasi (X2)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	36

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	121.54	231.560	.590	.958
X2.2	121.68	235.079	.314	.960
X2.3	121.60	228.163	.625	.958
X2.4	121.78	223.889	.815	.957
X2.5	121.42	235.840	.353	.959
X2.6	121.64	226.725	.771	.957
X2.7	121.78	228.338	.624	.958
X2.8	121.68	235.406	.264	.960
X2.9	121.60	228.163	.625	.958
X2.10	121.74	224.890	.758	.957
X2.11	121.74	222.400	.813	.957
X2.12	121.68	231.528	.455	.959
X2.13	121.88	227.414	.610	.958
X2.14	121.72	225.757	.714	.957
X2.15	121.82	226.355	.620	.958
X2.16	121.60	228.163	.625	.958
X2.17	121.76	226.064	.648	.958
X2.18	121.74	222.400	.813	.957
X2.19	121.52	227.479	.708	.957
X2.20	121.40	230.163	.646	.958
X2.21	121.64	226.847	.724	.957
X2.22	121.78	223.889	.815	.957
X2.23	121.68	223.406	.826	.957
X2.24	121.64	226.725	.771	.957
X2.25	121.68	231.528	.455	.959
X2.26	121.88	227.414	.610	.958
X2.27	121.80	225.429	.743	.957
X2.28	121.72	224.369	.782	.957
X2.29	121.74	222.400	.813	.957
X2.30	121.68	231.528	.455	.959
X2.31	121.54	229.029	.657	.958
X2.32	121.58	237.759	.218	.960
X2.33	121.92	229.912	.447	.959
X2.34	121.54	231.560	.590	.958
X2.35	121.66	232.025	.453	.959
X2.36	121.80	233.020	.340	.960

### HASIL UJI NORMALITAS-KOLMOGOROV SMIRNOV

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Employee Creativity	Orientasi Inovasi	Kinerja
N		50	50	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	127.26	121.68	255.54
	Std. Deviation	13.425	15.343	20.197
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.116	.124
	Positive	.106	.116	.123
	Negative	-.104	-.110	-.124
Test Statistic		.106	.116	.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.089 <sup>c</sup>	.052 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### HASIL UJI LINEARITAS

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Employee Creativity	Between Groups	(Combined)	15304.253	26	588.625	2.890	.006
		Linearity	5378.332	1	5378.332	26.408	.000
		Deviation from Linearity	9925.921	25	397.037	1.950	.056
	Within Groups		4684.167	23	203.659		
	Total		19988.420	49			

#### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Employee Creativity	.519	.269	.875	.766

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Orientasi Inovasi	Between Groups	(Combined)	13872.470	28	495.445	1.701	.106
		Linearity	1373.013	1	1373.013	4.714	.042
		Deviation from Linearity	12499.457	27	462.943	1.590	.140
	Within Groups		6115.950	21	291.236		
	Total		19988.420	49			

#### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Orientasi Inovasi	.262	.069	.833	.694

**HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	133.320	28.314		4.709	.000
	Employee Creativity	.735	.186	.488	3.944	.000
	Orientasi Inovasi	.236	.163	.179	1.449	.154

a. Dependent Variable: Kinerja

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	255.54	20.197	50
Employee Creativity	127.26	13.425	50
Orientasi Inovasi	121.68	15.343	50

**ANALISIS KORELASI R PRODUCT MOMENT****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.548 <sup>a</sup>	.300	.271	17.250	.300	10.086	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), Orientasi Inovasi, Employee Creativity

b. Dependent Variable: Kinerja

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	255.54	20.197	50
Employee Creativity	127.26	13.425	50
Orientasi Inovasi	121.68	15.343	50

**Lampiran 5 Pengumpulan Data Penelitian Menggunakan Penyebaran Angket**

SKALA		KINERJA (Y)								
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban								
1	Memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan	Terampil	7	X	5	4	3	2	1	Tidak Terampil
2	Aktif menyelesaikan tugas yang diberikan	Jumlah Tugas Selesai Terpenuhi	7	X	5	4	3	2	1	Jumlah Tugas Selesai Tidak Terpenuhi
3	Selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik	Tepat Waktu	7	X	5	4	3	2	1	Telat
4	Telah berupaya untuk memaksimalkan teknologi yang difasilitasi untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal	Sumber Organisasi Dipergunakan Secara Maksimal	7	X	5	4	3	2	1	Sumber Organisasi Dipergunakan Secara Minimal
5	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggungjawab	Bertanggungjawab	7	X	5	4	3	2	1	Lepas Tangan
6	Keterampilan yang miliki mampu membantu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal	Terampil	7	X	5	4	3	2	1	Tidak Terampil
7	Selalu berusaha untuk meningkatkan jumlah tugas yang terselesaikan setiap pekannya	Jumlah Tugas Selesai Terpenuhi	7	X	5	4	3	2	1	Jumlah Tugas Selesai Tidak Terpenuhi
8	Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan di awal waktu yang telah dijadwalkan	Tepat Waktu	7	6	5	X	3	2	1	Telat
9	Berupaya memberikan tenaga dan hasil kerja dengan maksimal untuk perusahaan	Sumber Organisasi Dipergunakan Secara Maksimal	7	6	5	4	3	X	1	Sumber Organisasi Dipergunakan Secara Minimal
10	Dengan penuh tanggung jawab, mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	Bertanggungjawab	7	X	5	4	3	2	1	Lepas Tangan
11	Menguasai dengan baik bidang pekerjaan yang kerjakan saat ini	Kemampuan Kerja Baik	7	6	5	X	3	2	1	Kemampuan Kerja Buruk
12	Mampu memenuhi target penyelesaian tugas yang telah ditetapkan	Target Kerja Tercapai	7	X	5	4	3	2	1	Target Kerja Gagal Tercapai

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban							
		7	6	5	4	3	2	1	
13	Berusaha menyelesaikan tugas dengan cepat agar dapat melakukan aktivitas yang lain	7	X	5	4	3	2	1	Waktu Kerja Disia-siakan
14	Mampu memanfaatkan waktu kerja dengan efektif	7	6	5	4	3	X	1	Waktu Kerja Tidak Efektif
15	Mampu bekerja dengan baik tanpa Pengawasan pimpinan	7	X	5	4	3	2	1	Bergantung
16	Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	7	6	5	X	3	2	1	Kemampuan Kerja Buruk
17	Selalu berusaha melebihi target tugas yang diberikan perusahaan	7	6	5	X	3	2	1	Target Kerja Gagal Tercapai
18	Mempercepat penyelesaian tugas agar dapat membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya	7	X	5	4	3	2	1	Waktu Kerja Disia-siakan
19	Selalu datang dan pulang kerja dengan tepat waktu	7	6	5	X	3	2	1	Waktu Kerja Tidak Efektif
20	Berinisiatif untuk melakukan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan	7	X	5	4	3	2	1	Bergantung
21	Merasa belum memiliki keterampilan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan	7	X	5	4	3	2	1	Tidak Terampil
22	Tidak selalu menyelesaikan tugas yang diberikan	7	X	5	4	3	2	1	Jumlah Tugas Selesai Tidak Terpenuhi
23	Tidak terlahu memikirkan waktu penyelesaian tugas	7	6	5	X	3	2	1	Telat
24	Belum terlalu menguasai teknologi yang difasilitasi sehingga kerap kali hasil kerja dianggap kurang memuaskan	7	6	5	X	3	2	1	Sumber Organisasi Dipergunakan Secara Minimal
25	Terkadang merasa ragu dengan hasil pekerjaan	7	6	5	X	3	2	1	Lepas Tangan
26	Jika tidak dihimbau oleh rekan kerja, masih sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tanggungjawab	7	6	5	X	3	2	1	Lepas Tangan
27	Keterampilan yang miliki pada saat ini belum terlahu membantu menyelesaikan tugas yang diberikan	7	6	5	X	3	2	1	Tidak Terampil

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban							Jumlah Tugas Selesai Tidak Terpenuhi	
		7	6	5	4	3	2	1		
28	Sudah cukup merasa puas terhadap pencapaian tugas pada saat ini	Jumlah Tugas Selesai Terpenuhi	7	X	5	4	3	2	1	Jumlah Tugas Selesai Tidak Terpenuhi
29	Sengaja memunda penyelesaian tugas agar mendapatkan kompensasi lembur	Tepat Waktu	7	6	5	X	3	2	1	Telat
30	Belum mampu bekerja secara maksimal	Sumber Organisasi Dipergunakan Secara Maksimal	7	6	5	X	3	2	1	Sumber Organisasi Dipergunakan Secara Minimal
31	Bekerja masih bergantung kepada pimpinan	Mandiri	7	X	5	4	3	2	1	Bergantung
32	Belum cukup menguasai bidang pekerjaan yang duduki saat ini	Kemampuan Kerja Baik	7	X	5	4	3	2	1	Kemampuan Kerja Buruk
33	Belum mampu memenuhi target penyelesaian tugas yang telah ditetapkan	Target Kerja Tercapai	7	X	5	4	3	2	1	Target Kerja Gagal Tercapai
34	Mempercepat penyelesaian tugas agar lebih banyak waktu untuk bersantai	Waktu Kerja Termaksimalkan	7	6	5	X	3	2	1	Waktu Kerja Disia-siakan
35	Belum memanfaatkan waktu kerja dengan baik	Waktu Kerja Efektif	7	X	5	4	3	2	1	Waktu Kerja Tidak Efektif
36	Merasa bahwa kualitas kerja jauh belum memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	Kemampuan Kerja Baik	7	X	5	4	3	2	1	Kemampuan Kerja Buruk
37	Hanya akan bekerja jika mendapatkan perintah dari atasan	Mandiri	7	X	5	4	3	2	1	Bergantung
38	Akan datang dan pulang kerja sesuka hati	Waktu Kerja Efektif	7	X	5	4	3	2	1	Waktu Kerja Tidak Efektif
39	Mempercepat penyelesaian tugas agar bisa pulang lebih awal	Waktu Kerja Termaksimalkan	7	6	5	X	3	2	1	Waktu Kerja Disia-siakan
40	Tidak terlalu memikirkan pencapaian target tugas yang diberikan perusahaan	Target Kerja Tercapai	7	6	5	X	3	2	1	Target Kerja Gagal Tercapai

Note : Data Diambil Langsung Berdasarkan Penilaian Manajer PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk

Medan, 28 Februari 2023



Manager Regional Enterprise Service  
PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk

## Lampiran 6 Surat Riset/Survey/Penelitian Oleh Universitas Medan Area



Nomor : 581/FPSI/01.10/II/2024

27 Februari 2024

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Ibu Manager Regional Enterprise  
 Telkom Regional  
 di  
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Nina Abdillah**  
 NPM : **198600435**  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Telkom Regional, Jl. Prof. H.M Yamin No. 2, Kesawan, Kec. Medan Barat, Kota Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Employee Creativity dan Orientasi Inovasi Terhadap Kinerja pada Karyawan PT Telkom Indonesia"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
 Ketua Program Studi Psikologi

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

CS Dipindai dengan CamScanner Document Accepted 4/10/24

## Lampiran 7 Surat Keterangan Telah Selesai Survey Oleh PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan



Medan, 06 Maret 2024

No. Surat : TEL.378/YN 000/DR1-1A100000/2024  
Perihal : Surat Keterangan Penelitian

Yth Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area  
Di tempat

Dengan Hormat,  
Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lyanie Novridha  
Jabatan : Manager Regional Enterprise Service Reg 1 Sumatera  
Perusahaan : PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk  
Alamat : Kantor Telkom Divisi Regional I,  
Jl. Prof. H. M. Yamin No. 2 Lt. 4, 20111

Menerangkan bahwa :

Nama : Nina Abdillah  
NPM : 198600435  
Fakultas/Prodi : Psikologi / Psikologi Industri dan Organisasi  
Tgl Penelitian : 28 Februari - 05 Maret 2024

Telah selesai melakukan penelitian di Kantor PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan dengan judul penelitiannya "Hubungan *Employee Creativity* dan Orientasi Inovasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Group Medan".

Demikian surat keterangan ini disampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Manager Regional Enterprise Service  
PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk

(Lyanie Novridha)

PT. TELKOM INDONESIA (Persero), Tbk  
DIVISI REGIONAL ENTERPRISE & GOVERNMENT SERVICE REG 1

Jl. H.M Yamin SH No. 2 Lt. 4  
Medan, Sumatera Utara 20111



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 4/10/24

Access From (repository.uma.ac.id)4/10/24