

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, Kambiz, Abbas Mardani, Aslan Amat Senin, Laura Tupenaite, Jurga Naimaviciene, Loreta Kanapeckiene, and Vladislavas Kutut. 2018. "The Effect of Knowledge Management, Organizational Culture and Organizational Learning on Innovation in Automotive Industry." *Journal of Business Economics and Management* 19(1):1–19. doi: 10.3846/jbem.2018.1477.
- Aboramadan, Mohammed, Belal Albashiti, Hatem Alharazin, and Souhaila Zaidoune. 2020. "Organizational Culture, Innovation and Performance: A Study from a Non-Western Context." *Journal of Management Development* 39(4):437–51. doi: 10.1108/JMD-06-2019-0253.
- Anderson KC, Knight DK, Pookulangara S, Josiam B. 2014. "Influence of Hedonic and Utilitarian Motivations on Retailer Loyalty and Purchase Intention: A Facebook Perspective." *Journal Retailing and Consumer Service* 21 773–779.
- Andersson, Marius, Oystein Moen, and Per Olaf Brett. 2020. "The Organizational Climate for Psychological Safety: Associations with SMEs' Innovation Capabilities and Innovation Performance." *Journal of Engineering and Technology Management - JET-M* 55(January 2017):101554. doi: 10.1016/j.jengtecman.2020.101554.
- Blackman, D., J. O'Flynn, and L. Ugyel. 2013. "A Diagnostic Tool for Organisational Readiness for Complex Change." *Article School of Management* (4):1–18.
- Büschgens, Thorsten, Andreas Bausch, and David B. Balkin. 2013. "Organizational Culture and Innovation: A Meta-Analytic Review." *Journal of Product Innovation Management* 30(4):763–81. doi: 10.1111/jpim.12021.
- Carlucci, Daniela, and Giovanni Schiuma. 2012. "Assessing and Managing

- Organizational Climate in Healthcare Organizations: An Intellectual Capital Based Perspective.” *International Journal of Information Systems in the Service Sector* 4(4):49–61. doi: 10.4018/jiss.2012100103.
- Chesbrough, H. W. 2003. “Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology.” *Harvard Business Press*.
- Christensen, C. M. 2013. “The Innovator’s Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail.” *Harvard Business Review Press*.
- Cummings, T.G dan Worley, C. G. 2014. *Organization Development and Change*. 10th Editi. South-Western: Thomson.
- Cutler DM, McClellan M. 1996. *The Determinants of Technological Change in Heart Attack Treatment*. NBER Working Paper.
- Cutler DM, McClellan M. 2001. “Is Technological Change in Medicine Worth It?” *Health Affairs* 20(5):11–29.
- Damanpour, F. 2014. “Footnotes to Research on Management Innovation.” *Journal of Management Studies* 51(8):1334–58.
- Demircioglu, Mehmet Akif. 2021. “The Effects of Innovation Climate on Employee Job Satisfaction and Affective Commitment : Findings from Public Organizations.” (August). doi: 10.1177/0734371X211043559.
- Djellal, Faridah, and Gallouj Faïz. 2007. “Innovation in Hospitals: A Survey of the Literature.” *The European Journal of Health Economics* 8(3):181–93.
- Etikariena, Arum, and Shanindya Bias Imaji Kalimashada. 2021. “The Influence of Organizational Climate on Innovative Work Behaviour.” *Jurnal Psikologi* 20(1):22–34. doi: 10.14710/jp.20.1.22-34.
- García-Goñi, Manuel, Andrés Maroto, and Luis Rubalcaba. 2007. “Innovation and Motivation in Public Health Professionals.” *Health Policy* 84(2–3):344–58. doi: 10.1016/j.healthpol.2007.05.006.

- Hidayati, Nurul. 2021. "Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The Role of Innovation Capability and Ethical Behavior." *Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan* 1(1):1.
- van den Hoed, Monique W., Ramona Backhaus, Erica de Vries, Jan P. H. Hamers, and Ramon Daniëls. 2022. "Factors Contributing to Innovation Readiness in Health Care Organizations: A Scoping Review." *BMC Health Services Research* 22(1):1–18. doi: 10.1186/s12913-022-08185-x.
- Kanten, Pelin. 2014. "The Antecedents of Job Crafting: Perceived Organizational Support, Job Characteristics and Self-Efficacy." *European Journal of Business and Social Sciences* 3(5):113–28.
- Labitzke, Giso, Sven Svoboda, and Carsten Schultz. 2014. "The Role of Dedicated Innovation Functions for Innovation Process Control and Performance - an Empirical Study among Hospitals." *Creativity and Innovation Management* 23(3):235–51. doi: 10.1111/caim.12068.
- Lin, Hsing Er, Edward F. McDonough, Shu Jou Lin, and Carol Yeh Yun Lin. 2013. "Managing the Exploitation/Exploration Paradox: The Role of a Learning Capability and Innovation Ambidexterity." *Journal of Product Innovation Management* 30(2):262–78. doi: 10.1111/j.1540-5885.2012.00998.x.
- Naranjo-Valencia, Julia C., Daniel Jiménez-Jiménez, and Raquel Sanz-Valle. 2016. "Studying the Links between Organizational Culture, Innovation, and Performance in Spanish Companies." *Revista Latinoamericana de Psicología* 48(1):30–41. doi: 10.1016/j.rlp.2015.09.009.
- Neimeijer, Elien G., Monique J. Delforterie, Jesse J. Roest, Peer van der Helm, and Robert Didden. 2021. "Group Climate, Aggressive Incidents and Coercion in a Secure Forensic Setting for Individuals with Mild

- Intellectual Disability or Borderline Intellectual Functioning: A Multilevel Study.” *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 34(4):1026–36. doi: 10.1111/jar.12841.
- O’Reilly, C. A., and M. L. Tushman. 2013. “Organizational Ambidexterity: Past, Present, and Future.” *Academy of Management Perspectives* 27(4):324–38.
- Phillips, KA. 2006. “The Intersection of Biotechnology and Pharmacogenomics: Health Policy Implications.” *Health Affairs* 25(5):1271–80.
- Rezaei, Ghasem, Abbas Mardani, Aslan Amat Senin, Kuan Yew Wong, Laleh Sadeghi, Manoochehr Najmi, and Awaluddin Mohamed Shahrour. 2018. “Relationship between Culture of Excellence and Organisational Performance in Iranian Manufacturing Companies.” *Total Quality Management and Business Excellence* 29(1–2):94–115. doi: 10.1080/14783363.2016.1168692.
- Rezeki, Siti Fatmala. 2020. “Faktor Yang Mempengaruhi Kegagalan Inovasi Di Rumah Sakit: Scoping Review.” Universitas Hasanuddin.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rodiah, Siti, Ulfiah Ulfiah, and Bambang Samsul Arifin. 2022. “Perilaku Individu Dalam Organisasi Pendidikan.” *Islamika* 4(1):108–18. doi: 10.36088/islamika.v4i1.1602.
- Schein, E. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Schultz, Joseph Samuel, Endre Sjøvold, and Beate Andre. 2017. “Innovation Readiness, 1 Can Group Climate Explain Innovative Readiness for Change?” *Journal of Organizational Change Management* 30(3):440–52.
- Sørensen, Eva, and Jacob Torfing. 2011. “Enhancing Collaborative

- Innovation in the Public Sector.” *Administration and Society* 43(8):842–68. doi: 10.1177/0095399711418768.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Swart, Diederick Bernard. 2013. “The Development of an Innovation Leadership Questionnaire.” *Master. Thesis, Stellenbosch University* (December):1–160.
- Tidd, J., and J. Bessant. 2018. “Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change.” *John Wiley & Sons*.
- Vincent-Höper, Sylvie, and Maie Stein. 2019. “The Leader Support for Innovation Questionnaire (LSIQ): Development and Validation of a Measure for Assessing Leader Support for Innovation.” *Leadership and Organization Development Journal* 40(8):898–915. doi: 10.1108/LODJ-03-2019-0137.
- Yulianti, Irda. 2021. “PENGARUH JOB DEMAND-RESOURCES (JD-R) TERHADAP JOB CRAFTING PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN.” Universitas Hasanuddin.
- Ananda, Bobi Rizki, et.al. 2019. Inovasi Pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pariaman. *Jurnal Ilmu Administrasi*. 8 (2): 167-179
- Fristy, Winda Sakanah. 2021. Inovasi pelayanan Kesehatan di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. *Jurnal Ilmu Administrasi negara*. 18 (1): 84-94
- Patmasari, Rona. Astuti, Retno. 2021. Analisis Inovasi Pelayanan Aplikasi Pendaftaran tanpa antrean dengan sistem online (Pathilo) di Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari. Universitas Diponegoro

Lampiran 1. Informed Consent
INFORMED CONSENT
(PERSETUJUAN SETELAH PENJELASAN)

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mahasiswa Pascasarjana Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang akan mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Organizational Culture* dan *Group Climate* Terhadap Kesiapan Inovasi di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin”**.

Tidak ada risiko fisik yang akan terjadi dalam penelitian ini. Risiko yang mungkin didapat adalah waktu yang tersita dari karyawan sekalian untuk menjawab pertanyaan ini sekitar 15-30 menit. Keuntungannya, informasi yang di berikan dapat menjadi masukan bagi manajemen rumah sakit tempat penelitian.

Pada penelitian ini, identitas anda akan disamarkan. Data penelitian ini akan dikumpulkan dan disimpan tanpa menyebutkan nama anda dalam arsip tertulis atau elektronik (komputer), yang tidak bisa dilihat oleh orang lain selain peneliti. Kerahasiaan data anda sepenuhnya akan dijamin. Bila data akan dipublikasikan, kerahasiaan tetap akan dijaga. Jika anda tidak ingin berpartisipasi, kami tidak akan memasukkan anda sebagai objek penelitian dan anda dapat menolak untuk mengisi kuesioner yang dibagikan.

Jika anda setuju untuk berpartisipasi, diharapkan untuk mengisi dan menandatangani formulir persetujuan mengikuti penelitian. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Pengaruh *Organizational Culture* dan *Group Climate* Terhadap Kesiapan Inovasi di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

I. Identitas Responden

- a. Usia : _____ tahun
- b. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
- c. Lama Bekerja : _____ tahun _____ bulan
- d. Pendidikan Terakhir: () DIII
() S1
() S2
() Lainnya _____
- e. Status Kepegawaian: () PNS () Lainnya : _____
- f. Unit Kerja : _____

II. Petunjuk Pengisian

Pilihlah pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda dan apa yang anda rasakan selama bekerja di Rumah Sakit, dengan cara membuat centang atau *check list* (✓) pada salah satu kategori yang berada di sebelah kanan pernyataan.

Jawaban yang anda berikan tidak akan dinilai.

Kategori :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

A. Organizational Culture

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Managing Change						
1	Saya merasa fleksibel dan mudah beradaptasi ketika adanya perubahan					
2	Saya dan tim dalam unit kerja memiliki tujuan yang jelas yang berhubungan dengan tujuan dan misi					
3	Tim dalam unit kerja mendapatkan wewenang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif.					
4	Rumah sakit memberikan prioritas dan dukungan tertinggi untuk memenuhi kebutuhan klien dan pelanggan serta untuk memecahkan masalah.					
5	Saya menghargai dan memanfaatkan kekuatan unik dan kemampuan yang berbeda satu sama lain.					
6	Saya tidak merasa bahwa sebagian besar perubahan adalah hasil dari tekanan yang dipaksakan dari atasan dalam rumah sakit					
7	Saya dan tim dalam unit kerja sering diharapkan untuk mencapai tujuan yang kami yakini tidak dapat dicapai.					
8	Saya percaya pada kerja tim, pendekatan "apa untungnya bagi kita" daripada "apa untungnya bagi saya".					
Achieving Goals						
9	kebijakan dan prosedur membantu rumah sakit menyediakan layanan yang diinginkan dan dibutuhkan pelanggan					
10	Semua karyawan mengetahui dan memahami tujuan dan prioritas bisnis rumah sakit.					
11	Saya memiliki gagasan yang jelas tentang mengapa dan bagaimana perubahan terjadi					
12	Saya dan tim dalam unit kerja diukur dan diberi penghargaan sesuai dengan seberapa baik tujuan dicapai.					

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
13	Saya memiliki keterampilan interpersonal dan teknis yang mereka butuhkan untuk bekerja secara efektif dalam tim.					
14	Saya sering melihat masalah pelanggan dan klien sebagai tanggung jawabnya sendiri.					
15	Saya memahami kebijakan atau prinsip organisasi untuk mencapai tujuan operasional.					
<i>Coordinating Teamwork</i>						
16	Saya percaya bahwa perubahan terjadi terlalu cepat dan dapat menyebabkan terlalu banyak gangguan.					
17	Saya dan tim dalam unit kerja berpartisipasi dalam menentukan tujuan tertentu.					
18	Saya tahu apa yang diharapkan dari mereka dan memahami dampaknya terhadap orang lain, tim, dan fungsi.					
19	Saya selalu mencari cara baru untuk melayani klien dan pelanggan dengan lebih baik.					
20	keputusan bisnis paling sering dibuat berdasarkan fakta, bukan hanya persepsi atau asumsi.					
21	Saya percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi dan memengaruhi tempat kerja mereka melalui ide dan keterlibatan mereka.					
22	Organisasi terus-menerus memperluas tujuan untuk terus meningkat.					
<i>Building A Strong Culture</i>						
23	Saya percaya bekerja sama secara kolaboratif daripada merasa bersaing.					
24	Karyawan yang melakukan pekerjaan terbaik dalam melayani pelanggan lebih mungkin diakui atau dihargai daripada karyawan lain.					
25	Saya memiliki akses ke informasi yang tepat waktu dan akurat tentang apa yang sebenarnya terjadi dalam organisasi dan alasannya.					

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
26	Saya percaya bahwa kekhawatiran dan kecemasan mereka selama periode perubahan didengar dan dipertimbangkan.					
27	Saya, tim dalam unit kerja dan bidang fungsional memiliki tujuan yang sama dan sesuai.					
28	Kepala di semua tingkatan bekerja sama sebagai satu tim untuk mencapai hasil bagi organisasi.					
29	Ketika pelanggan memiliki masalah dengan produk atau layanan yang mereka terima, masalah tersebut hampir selalu diselesaikan untuk kepuasan mereka.					
30	Setiap orang sangat percaya pada nilai bersama dimana orang harus bekerja sama untuk memecahkan masalah bersama dan mencapai tujuan bersama.					

B. Group Climate

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
Support						
1	Tim membantu saya ketika saya memintanya					
2	Saya mempercayai tim					
3	Saya pikir semua anggota tim saya jujur					
4	Saya mendapat perhatian dari tim					
5	Para anggota tim mendengarkan pendapat saya					
6	Karena tim, saya mencoba hal-hal baru					
7	Ketika saya memiliki keluhan, itu akan ditangani					
8	Selalu ada cukup banyak orang di sekitar untuk membantu saya.					
9	Para anggota tim memiliki banyak waktu untuk saya.					
10	Saya pikir anggota tim dapat menangani keluhan pelanggan dengan cara yang baik					
11	Para anggota tim sering membicarakan semuanya dengan klien.					
Growth						
9	Saya mengerjakan tujuan saya di sini.					

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
10	Saya pikir bagus saya ada di sini					
11	Di sini, saya belajar bagaimana berperilaku di luar institusi					
12	Saya bisa memutuskan sesuatu untuk diri saya sendiri di sini.					
13	Apa yang saya pelajari di sini membantu saya					
14	Saya belajar hal yang benar di sini					
Repression						
15	Para anggota tim selalu mendapatkan apa yang mereka inginkan					
16	Saya merasa senang dengan tim ini					
17	Saya merasa dipahami oleh anggota tim					
18	Banyak hal yang bisa dilakukan di sini.					
Atmosphere						
15	Suasana di Tim ini membuat nyaman					
16	Suasana di Tim ini membuat aman					
17	Adanya kepercayaan dalam anggota Tim					

C. KESIAPAN INOVASI

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Idea Generation						
1	Rumah Sakit mendorong karyawannya untuk menyumbangkan ide atau saran inovatif untuk perbaikan					
2	Rumah Sakit menunjukkan penghargaan atas ide-ide inovatif karyawannya					
3	Rumah Sakit terbuka untuk ide-ide baru dan saran untuk perbaikan dari karyawannya					
4	Rumah Sakit memberikan umpan balik yang bermanfaat tentang ide-ide inovatif karyawannya					
Idea promotion						
5	Rumah Sakit mendukung karyawannya dalam mendapatkan pendukung untuk ide-ide inovatif mereka					

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
6	Rumah Sakit membawanya ke perhatian pembuat keputusan ketika seorang karyawan memiliki ide inovatif					
7	Rumah Sakit menasihati karyawannya tentang bagaimana mereka bisa menerapkan ide inovatif di organisasi mereka					
8	Rumah Sakit mendorong karyawannya untuk mengembangkan dan mengejar ide-ide mereka lebih lanjut					
<i>Idea Implementation</i>						
9	Rumah Sakit mendukung karyawannya dengan implementasi ide-ide inovatif mereka					
10	Rumah Sakit berhati-hati untuk memastikan bahwa ide-ide inovatif akan diterapkan di organisasi kami					
11	Rumah Sakit mencoba menciptakan kondisi yang baik untuk penerapan ide-ide inovatif, seperti penjadwalan yang fleksibel dan sumber daya keuangan					
12	Rumah Sakit mendorong implementasi ide-ide inovatif dengan meningkatkan komunikasi					

Lampiran 3 Uji Validitas

1. Organizational Culture

No.	Pernyataan	r hitung	P	Ket
Managing Change				
1	individu merasa fleksibel dan mudah beradaptasi ketika adanya perubahan	0.827	0.000	Valid
2	individu dan tim memiliki tujuan yang jelas yang berhubungan dengan tujuan dan misi	0.658	0.000	Valid
3	Tim mendapatkan wewenang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif.	0.826	0.000	Valid
4	Rumah sakit memberikan prioritas dan dukungan tertinggi untuk memenuhi kebutuhan klien dan pelanggan serta untuk memecahkan masalah mereka.	0.744	0.000	Valid
5	Individu menghargai dan memanfaatkan kekuatan unik dan kemampuan yang berbeda satu sama lain.	0.675	0.000	Valid
6	Individu tidak merasa bahwa sebagian besar perubahan adalah hasil dari tekanan yang dipaksakan dari atasan dalam rumah sakit	0.626	0.000	Valid
7	Individu dan tim sering diharapkan untuk mencapai tujuan yang mereka yakini tidak dapat dicapai.	0.444	0.000	Valid
8	Individu percaya pada kerja tim, pendekatan "apa untungnya bagi kita" daripada "apa untungnya bagi saya".	0.861	0.000	Valid
Achieving Goals				
9	kebijakan dan prosedur membantu rumah sakit menyediakan layanan yang diinginkan dan dibutuhkan pelanggan	0.741	0.000	Valid
10	semua orang mengetahui dan memahami tujuan dan prioritas bisnis rumah sakit.	0.755	0.000	Valid
11	individu memiliki gagasan yang jelas tentang mengapa dan bagaimana perubahan terjadi	0.721	0.000	Valid
12	individu dan tim diukur dan diberi penghargaan sesuai dengan seberapa baik tujuan dicapai.	0.622	0.000	Valid

No.	Pernyataan	r hitung	P	Ket
13	Individu memiliki keterampilan interpersonal dan teknis yang mereka butuhkan untuk bekerja secara efektif dalam tim.	0.916	0.000	Valid
14	Individu sering melihat masalah pelanggan dan klien sebagai tanggung jawabnya sendiri.	0.845	0.000	Valid
15	Individu memahami kebijakan atau prinsip organisasi untuk mencapai tujuan operasional.	0.874	0.000	Valid
Coordinating Teamwork				
16	Individu percaya bahwa perubahan terjadi terlalu cepat dan dapat menyebabkan terlalu banyak gangguan.	0.913	0.000	Valid
17	individu dan tim berpartisipasi dalam menentukan tujuan tertentu.	0.872	0.000	Valid
18	individu tahu apa yang diharapkan dari mereka dan memahami dampaknya terhadap orang lain, tim, dan fungsi.	0.895	0.000	Valid
19	individu selalu mencari cara baru untuk melayani klien dan pelanggan dengan lebih baik.	0.865	0.000	Valid
20	keputusan bisnis paling sering dibuat berdasarkan fakta, bukan hanya persepsi atau asumsi.	0.892	0.000	Valid
21	individu percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi dan memengaruhi tempat kerja mereka melalui ide dan keterlibatan mereka.	0.848	0.000	Valid
22	Organisasi terus-menerus memperluas tujuan untuk terus meningkat.	0.906	0.000	Valid
Building A Strong Culture				
23	Individu percaya bekerja sama secara kolaboratif, lebih memilih kerja sama daripada persaingan.	0.860	0.000	Valid
24	karyawan yang melakukan pekerjaan terbaik dalam melayani pelanggan lebih mungkin diakui atau dihargai daripada karyawan lain.	0.913	0.000	Valid
25	individu memiliki akses ke informasi yang tepat waktu dan akurat tentang apa yang	0.873	0.000	Valid

No.	Pernyataan	r hitung	P	Ket
	sebenarnya terjadi dalam organisasi dan alasannya.			
26	individu percaya bahwa kekhawatiran dan kecemasan mereka selama periode perubahan didengar dan dipertimbangkan.	0.844	0.000	Valid
27	individu, tim, dan bidang fungsional sering memiliki tujuan yang sesuai.	0.798	0.000	Valid
28	manajer di semua tingkatan bekerja sama sebagai satu tim untuk mencapai hasil bagi organisasi.	0.861	0.000	Valid
29	ketika pelanggan memiliki masalah dengan produk atau layanan yang mereka terima, masalah tersebut hampir selalu diselesaikan untuk kepuasan mereka.	0.823	0.000	Valid
30	Setiap orang sangat percaya pada seperangkat nilai bersama tentang bagaimana orang harus bekerja sama untuk memecahkan masalah bersama dan mencapai tujuan bersama.	0.853	0.000	Valid

2. Group Climate

No.	Pernyataan	r hitung	P	Ket
Support				
1	Tim membantu saya ketika saya memintanya	0.775	0.000	Valid
2	Saya mempercayai tim	0.833	0.000	Valid
3	Saya pikir semua anggota tim saya jujur	0.930	0.000	Valid
4	Saya mendapat perhatian dari tim	0.871	0.000	Valid
5	Para anggota tim mendengarkan pendapat saya	0.945	0.000	Valid
6	Karena tim, saya mencoba hal-hal baru	0.931	0.000	Valid
7	Ketika saya memiliki keluhan, itu akan ditangani	0.870	0.000	Valid
8	Selalu ada cukup banyak orang di sekitar untuk membantu saya.	0.881	0.000	Valid
9	Para anggota tim memiliki banyak waktu untuk saya.	0.860	0.000	Valid
10	Saya pikir anggota tim dapat menangani keluhan pelanggan dengan cara yang baik	0.882	0.000	Valid

11	Para anggota tim sering membicarakan semuanya dengan klien.	0.838	0.000	Valid
Growth				
12	Saya mengerjakan tujuan saya di sini.	0.886	0.000	Valid
13	Saya pikir bagus saya ada di sini	0.801	0.000	Valid
14	Di sini, saya belajar bagaimana berperilaku di luar institusi	0.844	0.000	Valid
15	Saya bisa memutuskan sesuatu untuk diri saya sendiri di sini.	0.893	0.000	Valid
16	Apa yang saya pelajari di sini membantu saya	0.907	0.000	Valid
17	Saya belajar hal yang benar di sini	0.786	0.000	Valid
Repression				
18	Para anggota tim selalu mendapatkan apa yang mereka inginkan	0.796	0.000	Valid
19	Saya merasa senang dengan tim ini	0.917	0.000	Valid
20	Saya merasa dipahami oleh anggota tim	0.874	0.000	Valid
21	Banyak hal yang bisa dilakukan di sini.	0.805	0.000	Valid
Atmosphere				
22	Suasana di Tim ini membuat nyaman	0.917	0.000	Valid
23	Suasana di Tim ini membuat aman	0.909	0.000	Valid
24	Adanya kepercayaan dalam anggota Tim	0.884	0.000	Valid

3. Kesiapan Inovasi

No.	Pernyataan	r hitung	P	Ket
Idea Generation				
1	mendorong karyawannya untuk menyumbangkan ide atau saran inovatif untuk perbaikan	0.916	0.000	Valid
2	menunjukkan penghargaan atas ide-ide inovatif karyawannya	0.931	0.000	Valid
3	terbuka untuk ide-ide baru dan saran untuk perbaikan dari karyawannya	0.913	0.000	Valid
4	memberikan umpan balik yang bermanfaat tentang ide-ide inovatif karyawannya	0.906	0.000	Valid
Idea promotion				
5	mendukung karyawannya dalam mendapatkan pendukung untuk ide-ide inovatif mereka	0.965	0.000	Valid
6	membawanya ke perhatian pembuat keputusan ketika seorang karyawan memiliki ide inovatif	0.961	0.000	Valid

7	menasihati karyawannya tentang bagaimana mereka bisa menerapkan ide inovatif di organisasi mereka	0.897	0.000	Valid
8	mendorong karyawannya untuk mengembangkan dan mengejar ide-ide mereka lebih lanjut	0.877	0.000	Valid
<i>Idea Implementation</i>				
9	mendukung karyawannya dengan implementasi ide-ide inovatif mereka	0.796	0.000	Valid
10	berhati-hati untuk memastikan bahwa ide-ide inovatif dikejar dan diterapkan di organisasi kami	0.719	0.000	Valid
11	mencoba menciptakan kondisi yang baik untuk penerapan ide-ide inovatif, seperti penjadwalan yang fleksibel dan sumber daya keuangan	0.820	0.000	Valid
12	mendorong implementasi ide-ide inovatif dengan meningkatkan komunikasi	0.488	0.006	Valid

Lampiran 4. Pernyataan Kuisisioner

Tabel 14 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Per Pertanyaan pada Variabel *Organizational Culture* pada karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	N	%	n	%	N	%
Managing Change											
1	individu merasa fleksibel dan mudah beradaptasi ketika adanya perubahan	109	88.6	0	0.0	9	7.3	5	4.1	0	0.0
2	individu dan tim memiliki tujuan yang jelas yang berhubungan dengan tujuan dan misi	0	0.0	109	88.6	14	11.4	0	0.0	0	0.0
3	Tim mendapatkan wewenang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif.	109	88.6	0	0.0	14	11.4	0	0.0	0	0.0
4	Rumah sakit memberikan prioritas dan dukungan tertinggi untuk memenuhi kebutuhan klien dan pelanggan serta untuk memecahkan masalah mereka.	109	88.6	0	0.0	5	4.1	9	7.3	0	0.0
5	Individu menghargai dan memanfaatkan kekuatan unik dan kemampuan yang berbeda satu sama lain.	0	0.0	109	88.6	11	8.9	3	2.4	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	N	%	n	%	N	%
6	Individu tidak merasa bahwa sebagian besar perubahan adalah hasil dari tekanan yang dipaksakan dari atasan dalam rumah sakit	0	0.0	109	88.6	6	4.9	8	6.5	0	0.0
7	Individu dan tim sering diharapkan untuk mencapai tujuan yang mereka yakini tidak dapat dicapai.	0	0.0	109	88.6	14	11.4	0	0	0.0	0
8	Individu percaya pada kerja tim, pendekatan "apa untungnya bagi kita" daripada "apa untungnya bagi saya".	0	0.0	109	88.6	14	11.4	0	0.0	0	0.0
<i>Achieving Goals</i>											
9	kebijakan dan prosedur membantu rumah sakit menyediakan layanan yang diinginkan dan dibutuhkan pelanggan	31	25.2	78	63.4	14	11.4	0	0.0	0	0.0
10	semua orang mengetahui dan memahami tujuan dan prioritas bisnis rumah sakit.	31	25.2	78	63.4	14	11.4	0	0.0	0	0.0
11	individu memiliki gagasan yang jelas tentang mengapa dan bagaimana perubahan terjadi	31	25.2	78	63.4	14	11.4	0	0.0	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	N	%	n	%	N	%
12	individu dan tim diukur dan diberi penghargaan sesuai dengan seberapa baik tujuan dicapai.	41	33.3	68	55.3	14	11.4	0	0.0	0	0.0
13	Individu memiliki keterampilan interpersonal dan teknis yang mereka butuhkan untuk bekerja secara efektif dalam tim.	66	53.7	43	35.0	14	11.4	0	0.0	0	0.0
14	Individu sering melihat masalah pelanggan dan klien sebagai tanggung jawabnya sendiri.	66	53.7	43	35.0	14	11.4	0	0.0	0	0.0
15	Individu memahami kebijakan atau prinsip organisasi untuk mencapai tujuan operasional.	66	53.7	43	35.0	14	11.4	0	0.0	0	0.0
Coordinating Teamwork											
16	Individu percaya bahwa perubahan terjadi terlalu cepat dan dapat menyebabkan terlalu banyak gangguan.	81	65.9	28	22.8	14	11.4	0	0.0	0	0.0
17	individu dan tim berpartisipasi dalam menentukan tujuan tertentu.	66	53.7	43	35.0	14	11.4	0	0.0	0	0.0
18	individu tahu apa yang diharapkan dari mereka dan	66	53.7	43	35.0	14	11.4	0	0.0	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	N	%	n	%	N	%
	memahami dampaknya terhadap orang lain, tim, dan fungsi.										
19	individu selalu mencari cara baru untuk melayani klien dan pelanggan dengan lebih baik.	66	53.7	43	35.0	14	11.4	0	0.0	0	0.0
20	keputusan bisnis paling sering dibuat berdasarkan fakta, bukan hanya persepsi atau asumsi.	81	65.9	28	22.8	14	11.4	0	0.0	0	0.0
21	individu percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi dan memengaruhi tempat kerja mereka melalui ide dan keterlibatan mereka.	66	53.7	43	35.0	14	11.4	0	0.0	0	0.0
22	Organisasi terus-menerus memperluas tujuan untuk terus meningkat.	66	53.7	43	35.0	14	11.4	0	0.0	0	0.0
Building A Strong Culture											
23	Individu percaya bekerja sama secara kolaboratif, lebih memilih kerja sama daripada persaingan.	66	53.7	43	35.0	14	11.4	0	0.0	0	0.0
24	karyawan yang melakukan pekerjaan terbaik dalam melayani pelanggan lebih mungkin diakui	81	65.9	28	22.8	14	11.4	0	0.0	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	N	%	n	%	N	%
	atau dihargai daripada karyawan lain.										
25	individu memiliki akses ke informasi yang tepat waktu dan akurat tentang apa yang sebenarnya terjadi dalam organisasi dan alasannya.	38	30.9	71	57.7	8	6.5	6	4.9	0	0.0
26	individu percaya bahwa kekhawatiran dan kecemasan mereka selama periode perubahan didengar dan dipertimbangkan.	38	30.9	71	57.7	11	8.9	3	2.4	0	0.0
71	individu, tim, dan bidang fungsional sering memiliki tujuan yang sesuai.	38	30.9		57.7	14	11.4	0	0.0	0	0.0
28	manajer di semua tingkatan bekerja sama sebagai satu tim untuk mencapai hasil bagi organisasi.	53	43.1	56	45.5	12	9.8	2	1.6	0	0.0
29	ketika pelanggan memiliki masalah dengan produk atau layanan yang mereka terima, masalah tersebut hampir selalu diselesaikan untuk kepuasan mereka.	38	30.9	71	57.7	13	10.6	1	0.8	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	N	%	n	%	N	%
30	Setiap orang sangat percaya pada seperangkat nilai bersama tentang bagaimana orang harus bekerja sama untuk memecahkan masalah bersama dan mencapai tujuan bersama.	38	30.9	71	57.7	8	6.5	6	4.9	0	0.0

Sumber: Data Primer

Tabel 15 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Per Pertanyaan pada Variabel *Group Climate* pada karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Support											
1	Tim membantu saya ketika saya memintanya	38	30.9	69	56.1	14	11.4	2	1.6	0	0.0
2	Saya mempercayai tim	55	44.7	52	42.3	7	5.7	9	7.3	0	0.0
3	Saya pikir semua anggota tim saya jujur	28	22.8	79	64.2	14	11.4	2	1.6	0	0.0
4	Saya mendapat perhatian dari tim	25	20.3	82	66.7	16	13.0	0	0.0	0	0.0
5	Para anggota tim mendengarkan pendapat saya	25	20.3	82	66.7	16	13.0	0	0.0	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
6	Karena tim, saya mencoba hal-hal baru	45	36.6	62	50.4	16	13.0	0	0.0	0	0.0
7	Ketika saya memiliki keluhan, itu akan ditangani	24	19.5	83	67.5	16	13.0	0	0.0	0	0.0
8	Selalu ada cukup banyak orang di sekitar untuk membantu saya.	24	19.5	83	67.5	16	13.0	0	0.0	0	0.0
9	Para anggota tim memiliki banyak waktu untuk saya.	24	19.5	83	67.5	16	13.0	0	0.0	0	0.0
10	Saya pikir anggota tim dapat menangani keluhan pelanggan dengan cara yang baik	44	35.8	63	51.2	16	13.0	0	0.0	0	0.0
11	Para anggota tim sering membicarakan semuanya dengan klien.	22	17.9	85	69.1	16	13.0	0	0.0	0	0.0
Growth											
12	Saya mengerjakan tujuan saya di sini.	21	17.1	86	69.9	16	13.0	0	0.0	0	0.0
13	Saya pikir bagus saya ada di sini	24	19.5	83	67.5	16	13.0	0	0.0	0	0.0
14	Di sini, saya belajar bagaimana berperilaku di luar institusi	38	30.9	69	56.1	13	10.6	3	2.4	0	0.0
15	Saya bisa memutuskan sesuatu untuk diri saya sendiri di sini.	21	17.1	86	69.9	8	6.5	8	6.5	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
16	Apa yang saya pelajari di sini membantu saya	21	17.1	86	69.9	16	13.0	0	0.0	0	0.0
17	Saya belajar hal yang benar di sini	24	19.5	83	67.5	16	13.0	0	0.0	0	0.0
Repression											
18	Para anggota tim selalu mendapatkan apa yang mereka inginkan	40	32.5	67	54.5	16	13.0	0	0.0	0	0.0
19	Saya merasa senang dengan tim ini	21	17.1	86	69.9	11	8.9	5	4.1	0	0.0
20	Saya merasa dipahami oleh anggota tim	23	18.7	84	68.3	13	10.6	3	2.4	0	0.0
21	Banyak hal yang bisa dilakukan di sini.	21	17.1	86	69.9	15	12.2	1	.8	0	0.0
Atmosphere											
22	Suasana di Tim ini membuat nyaman	40	32.5	67	54.5	5	4.1	11	8.9	0	0.0
23	Suasana di Tim ini membuat aman	21	17.1	86	69.9	14	11.4	2	1.6	0	0.0
24	Adanya kepercayaan dalam anggota Tim	24	19.5	83	67.5	7	5.7	9	7.3	0	0.0

Sumber: Data Primer

**Tabel 16 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Per Pertanyaan
pada Variabel Kesiapan Inovasi pada karyawan di Rumah Sakit
Universitas Hasanuddin**

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Idea Generation											
1	mendorong karyawannya untuk menyumbangkan ide atau saran inovatif untuk perbaikan	23	18.7	86	69.9	10	8.1	4	3.3	0	0.0
2	menunjukkan penghargaan atas ide-ide inovatif karyawannya	40	32.5	69	56.1	8	6.5	6	4.9	0	0.0
3	terbuka untuk ide-ide baru dan saran untuk perbaikan dari karyawannya	27	22.0	82	66.7	12	9.8	2	1.6	0	0.0
4	memberikan umpan balik yang bermanfaat tentang ide-ide inovatif karyawannya	24	19.5	85	69.1	12	9.8	2	1.6	0	0.0
Idea promotion											
5	mendukung karyawannya dalam mendapatkan pendukung untuk ide-ide inovatif mereka	23	18.7	86	69.9	13	10.6	1	.8	0	0.0
6	membawanya ke perhatian pembuat keputusan ketika seorang karyawan memiliki ide inovatif	41	33.3	68	55.3	5	4.1	9	7.3	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
7	menasihati karyawannya tentang bagaimana mereka bisa menerapkan ide inovatif di organisasi mereka	27	22.0	82	66.7	10	8.1	4	3.3	0	0.0
8	mendorong karyawannya untuk mengembangkan dan mengejar ide-ide mereka lebih lanjut	23	18.7	86	69.9	11	8.9	3	2.4	0	0.0
Idea Implementation											
9	mendukung karyawannya dengan implementasi ide-ide inovatif mereka	23	18.7	86	69.9	10	8.1	4	3.3	0	0.0
10	berhati-hati untuk memastikan bahwa ide-ide inovatif dikejar dan diterapkan di organisasi kami	45	36.6	64	52.0	14	11.4	0	0.0	0	0.0
11	mencoba menciptakan kondisi yang baik untuk penerapan ide-ide inovatif, seperti penjadwalan yang fleksibel dan sumber daya keuangan	23	18.7	86	69.9	14	11.4	0	0.0	0	0.0
12	mendorong implementasi ide-	41	33.3	68	55.3	14	11.4	0	0.0	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	ide inovatif dengan meningkatkan komunikasi										

Sumber: Data Primer

Lampiran 5. SPSS

1. UNIVARIAT

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	2	1.6	1.6	1.6
	31-40 tahun	116	94.3	94.3	95.9
	41-50 tahun	5	4.1	4.1	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	36	29.3	29.3	29.3
	perempuan	87	70.7	70.7	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

		Lama_Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	4	3.3	3.3	3.3
	6-10 tahun	63	51.2	51.2	54.5
	>11 tahun	56	45.5	45.5	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	80	65.0	65.0	65.0
	S2	43	35.0	35.0	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

Status_Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	99	80.5	80.5	80.5
	Lainnya	24	19.5	19.5	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizational culture

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	mendukung	109	88.6	88.6	88.6
	tidak mendukung	14	11.4	11.4	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group climate

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	baik	107	87.0	87.0	87.0
	buruk	16	13.0	13.0	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

kesiapan inovasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	110	89.4	89.4	89.4
	rendah	13	10.6	10.6	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	4.1	4.1	4.1
	Kurang Setuju	9	7.3	7.3	11.4
	Sangat Setuju	109	88.6	88.6	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Setuju	109	88.6	88.6	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Sangat Setuju	109	88.6	88.6	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	7.3	7.3	7.3
	Kurang Setuju	5	4.1	4.1	11.4
	Setuju	109	88.6	88.6	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
	Kurang Setuju	11	8.9	8.9	11.4
	Setuju	109	88.6	88.6	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	6.5	6.5	6.5
	Kurang Setuju	6	4.9	4.9	11.4
	Setuju	109	88.6	88.6	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Setuju	109	88.6	88.6	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Sangat Setuju	109	88.6	88.6	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Setuju	78	63.4	63.4	74.8
	Sangat Setuju	31	25.2	25.2	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Setuju	78	63.4	63.4	74.8
	Sangat Setuju	31	25.2	25.2	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Setuju	78	63.4	63.4	74.8
	Sangat Setuju	31	25.2	25.2	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Setuju	68	55.3	55.3	66.7
	Sangat Setuju	41	33.3	33.3	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Setuju	43	35.0	35.0	46.3
	Sangat Setuju	66	53.7	53.7	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Setuju	43	35.0	35.0	46.3
	Sangat Setuju	66	53.7	53.7	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Setuju	43	35.0	35.0	46.3
	Sangat Setuju	66	53.7	53.7	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Setuju	28	22.8	22.8	34.1
	Sangat Setuju	81	65.9	65.9	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Setuju	43	35.0	35.0	46.3
	Sangat Setuju	66	53.7	53.7	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Setuju	43	35.0	35.0	46.3
	Sangat Setuju	66	53.7	53.7	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Setuju	43	35.0	35.0	46.3
	Sangat Setuju	66	53.7	53.7	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Setuju	28	22.8	22.8	34.1
	Sangat Setuju	81	65.9	65.9	100.0

Total		123	100.0	100.0
-------	--	-----	-------	-------

organizationalculture21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Setuju	43	35.0	35.0	46.3
	Sangat Setuju	66	53.7	53.7	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Setuju	43	35.0	35.0	46.3
	Sangat Setuju	66	53.7	53.7	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Setuju	43	35.0	35.0	46.3
	Sangat Setuju	66	53.7	53.7	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Setuju	28	22.8	22.8	34.1
	Sangat Setuju	81	65.9	65.9	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Tidak Setuju	6	4.9	4.9	4.9
	Kurang Setuju	8	6.5	6.5	11.4
	Setuju	71	57.7	57.7	69.1
	Sangat Setuju	38	30.9	30.9	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
	Kurang Setuju	11	8.9	8.9	11.4
	Setuju	71	57.7	57.7	69.1
	Sangat Setuju	38	30.9	30.9	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Setuju	71	57.7	57.7	69.1
	Sangat Setuju	38	30.9	30.9	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
	Kurang Setuju	12	9.8	9.8	11.4
	Setuju	56	45.5	45.5	56.9
	Sangat Setuju	53	43.1	43.1	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Kurang Setuju	13	10.6	10.6	11.4

	Setuju	71	57.7	57.7	69.1
	Sangat Setuju	38	30.9	30.9	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

organizationalculture30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	4.9	4.9	4.9
	Kurang Setuju	8	6.5	6.5	11.4
	Setuju	71	57.7	57.7	69.1
	Sangat Setuju	38	30.9	30.9	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group_climate1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	13.0
	Setuju	69	56.1	56.1	69.1
	Sangat Setuju	38	30.9	30.9	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group_climate2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	7.3	7.3	7.3
	Kurang Setuju	7	5.7	5.7	13.0
	Setuju	52	42.3	42.3	55.3
	Sangat Setuju	55	44.7	44.7	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group_climate3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	13.0

	Setuju	79	64.2	64.2	77.2
	Sangat Setuju	28	22.8	22.8	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group_climate4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	13.0	13.0	13.0
	Setuju	82	66.7	66.7	79.7
	Sangat Setuju	25	20.3	20.3	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group_climate5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25	Kurang Setuju	16	13.0	13.0	13.0
	Setuju	82	66.7	66.7	79.7
	Sangat Setuju	25	20.3	20.3	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group_climate6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	13.0	13.0	13.0
	Setuju	62	50.4	50.4	63.4
	Sangat Setuju	45	36.6	36.6	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group_climate7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	13.0	13.0	13.0
	Setuju	83	67.5	67.5	80.5
	Sangat Setuju	24	19.5	19.5	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group_climate8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	13.0	13.0	13.0
	Setuju	83	67.5	67.5	80.5
	Sangat Setuju	24	19.5	19.5	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group_climate9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	13.0	13.0	13.0
	Setuju	83	67.5	67.5	80.5
	Sangat Setuju	24	19.5	19.5	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group_climate10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	13.0	13.0	13.0
	Setuju	63	51.2	51.2	64.2
	Sangat Setuju	44	35.8	35.8	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group_climate11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	13.0	13.0	13.0
	Setuju	85	69.1	69.1	82.1
	Sangat Setuju	22	17.9	17.9	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group_climate12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	13.0	13.0	13.0
	Setuju	86	69.9	69.9	82.9
	Sangat Setuju	21	17.1	17.1	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group_climate13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	13.0	13.0	13.0
	Setuju	83	67.5	67.5	80.5
	Sangat Setuju	24	19.5	19.5	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group_climate14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
	Kurang Setuju	13	10.6	10.6	13.0
	Setuju	69	56.1	56.1	69.1
	Sangat Setuju	38	30.9	30.9	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group_climate15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	6.5	6.5	6.5
	Kurang Setuju	8	6.5	6.5	13.0
	Setuju	86	69.9	69.9	82.9
	Sangat Setuju	21	17.1	17.1	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group_climate16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	13.0	13.0	13.0
	Setuju	86	69.9	69.9	82.9
	Sangat Setuju	21	17.1	17.1	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group_climate17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	13.0	13.0	13.0
	Setuju	83	67.5	67.5	80.5
	Sangat Setuju	24	19.5	19.5	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group_climate18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	13.0	13.0	13.0
	Setuju	67	54.5	54.5	67.5
	Sangat Setuju	40	32.5	32.5	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group_climate19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	4.1	4.1	4.1
	Kurang Setuju	11	8.9	8.9	13.0
	Setuju	86	69.9	69.9	82.9
	Sangat Setuju	21	17.1	17.1	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group_climate20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
	Kurang Setuju	13	10.6	10.6	13.0
	Setuju	84	68.3	68.3	81.3
	Sangat Setuju	23	18.7	18.7	100.0

Total	123	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

group_climate21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Kurang Setuju	15	12.2	12.2	13.0
	Setuju	86	69.9	69.9	82.9
	Sangat Setuju	21	17.1	17.1	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group_climate22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	8.9	8.9	8.9
	Kurang Setuju	5	4.1	4.1	13.0
	Setuju	67	54.5	54.5	67.5
	Sangat Setuju	40	32.5	32.5	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group_climate23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	13.0
	Setuju	86	69.9	69.9	82.9
	Sangat Setuju	21	17.1	17.1	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

group_climate24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	7.3	7.3	7.3
	Kurang Setuju	7	5.7	5.7	13.0
	Setuju	83	67.5	67.5	80.5
	Sangat Setuju	24	19.5	19.5	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

kesiapan_inovasi1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	10	8.1	8.1	11.4
	Setuju	86	69.9	69.9	81.3
	Sangat Setuju	23	18.7	18.7	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

kesiapan_inovasi2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	4.9	4.9	4.9
	Kurang Setuju	8	6.5	6.5	11.4
	Setuju	69	56.1	56.1	67.5
	Sangat Setuju	40	32.5	32.5	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

kesiapan_inovasi3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
	Kurang Setuju	12	9.8	9.8	11.4
	Setuju	82	66.7	66.7	78.0

	Sangat Setuju	27	22.0	22.0	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

kesiapan_inovasi4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
	Kurang Setuju	12	9.8	9.8	11.4
	Setuju	85	69.1	69.1	80.5
	Sangat Setuju	24	19.5	19.5	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

kesiapan_inovasi5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Kurang Setuju	13	10.6	10.6	11.4
	Setuju	86	69.9	69.9	81.3
	Sangat Setuju	23	18.7	18.7	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

kesiapan_inovasi6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	7.3	7.3	7.3
	Kurang Setuju	5	4.1	4.1	11.4
	Setuju	68	55.3	55.3	66.7
	Sangat Setuju	41	33.3	33.3	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

kesiapan_inovasi7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	10	8.1	8.1	11.4
	Setuju	82	66.7	66.7	78.0
	Sangat Setuju	27	22.0	22.0	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

kesiapan_inovasi8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
	Kurang Setuju	11	8.9	8.9	11.4
	Setuju	86	69.9	69.9	81.3
	Sangat Setuju	23	18.7	18.7	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

kesiapan_inovasi9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3.3	3.3	3.3

	Kurang Setuju	10	8.1	8.1	11.4
	Setuju	86	69.9	69.9	81.3
	Sangat Setuju	23	18.7	18.7	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

kesiapan_inovasi10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Setuju	64	52.0	52.0	63.4
	Sangat Setuju	45	36.6	36.6	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

kesiapan_inovasi11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Setuju	86	69.9	69.9	81.3
	Sangat Setuju	23	18.7	18.7	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

kesiapan_inovasi12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.4	11.4	11.4
	Setuju	68	55.3	55.3	66.7
	Sangat Setuju	41	33.3	33.3	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

managing change

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	mendukung	109	88.6	88.6	88.6
	tidak mendukung	14	11.4	11.4	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

achiving_goals

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	mendukung	94	76.4	76.4	76.4
	tidak mendukung	29	23.6	23.6	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

cordinating team work

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	mendukung	66	53.7	53.7	53.7
	tidak mendukung	57	46.3	46.3	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

building a strong culture

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	mendukung	81	65.9	65.9	65.9
	tidak mendukung	42	34.1	34.1	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

support

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	baik	78	63.4	63.4	63.4
	buruk	45	36.6	36.6	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

growth

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	baik	107	87.0	87.0	87.0
	buruk	16	13.0	13.0	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

repression

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	baik	107	87.0	87.0	87.0
	buruk	16	13.0	13.0	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

atmosphere

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	baik	107	87.0	87.0	87.0
	buruk	16	13.0	13.0	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

idea_generation

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	109	88.6	88.6	88.6
	rendah	14	11.4	11.4	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

idea promotion

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	109	88.6	88.6	88.6
	rendah	14	11.4	11.4	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

Idea implementation

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	109	88.6	88.6	88.6
	rendah	14	11.4	11.4	100.0

Total	123	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

2. Bivariat

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
organizational culture * kesiapan inovasi	123	100.0%	0	0.0%	123	100.0%
group climate * kesiapan inovasi	123	100.0%	0	0.0%	123	100.0%

organizational culture * kesiapan inovasi

Crosstab

			kesiapan inovasi		Total
			tinggi	rendah	
organizational culture	mendukung	Count	104	5	109
		% within organizational culture	95.4%	4.6%	100.0%
	tidak mendukung	Count	6	8	14
		% within organizational culture	42.9%	57.1%	100.0%
Total		Count	110	13	123
		% within organizational culture	89.4%	10.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	36.255 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	30.908	1	.000		
Likelihood Ratio	23.295	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	35.960	1	.000		
N of Valid Cases	123				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.48.

b. Computed only for a 2x2 table

group climate * kesiapan inovasi

Crosstab

			kesiapan inovasi		Total
			tinggi	rendah	
group climate	baik	Count	103	4	107
		% within group climate	96.3%	3.7%	100.0%
	buruk	Count	7	9	16
		% within group climate	43.8%	56.3%	100.0%

Total	Count	110	13	123
	% within group climate	89.4%	10.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	40.605 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	35.240	1	.000		
Likelihood Ratio	26.932	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	40.275	1	.000		
N of Valid Cases	123				

- a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.69.
b. Computed only for a 2x2 table

3. Multivariat

Case Processing Summary

Unweighted Cases ^a		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	123	100.0
	Missing Cases	0	.0
	Total	123	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		123	100.0

- a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

Dependent Variable Encoding

Original Value	Internal Value
tinggi	0
rendah	1

Block 0: Beginning Block

Classification Table^{a,b}

	Observed	Predicted		Percentage Correct
		kesiapan inovasi tinggi	rendah	
Step 0	kesiapan inovasi tinggi	110	0	100.0
	rendah	13	0	.0
Overall Percentage				89.4

- a. Constant is included in the model.
b. The cut value is .500

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0	Constant	-2.136	.293	53.020	1	.000	.118

Variables not in the Equation

		Score	df	Sig.
Step 0	Variables			
	organizational culture	36.255	1	.000
	group climate	40.605	1	.000
	Overall Statistics	49.802	2	.000

Block 1: Method = Enter

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	33.018	2	.000
	Block	33.018	2	.000
	Model	33.018	2	.000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	49.985 ^a	.235	.480

a. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than .001.

Classification Table^a

	Observed	Predicted		Percentage Correct
		kesiapan inovasi tinggi	rendah	
Step 1	kesiapan inovasi tinggi	108	2	98.2
	rendah	6	7	53.8
	Overall Percentage			93.5

a. The cut value is .500

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	organizational culture	2.142	.850	6.349	1	.012	8.517
	group climate	2.601	.818	10.115	1	.001	13.480
	Constant	-8.247	1.421	33.667	1	.000	.000

a. Variable(s) entered on step 1: organizational culture, group climate.

organizational culture * group climate Crosstabulation

		group climate		Total	
		baik	buruk		
organizational culture	mendukung	Count	102	7	109
		% within organizational culture	93.6%	6.4%	100.0%
	tidak mendukung	Count	5	9	14
		% within organizational culture	35.7%	64.3%	100.0%
Total		Count	107	16	123
		% within organizational culture	87.0%	13.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	36.709 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	31.773	1	.000		
Likelihood Ratio	24.863	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	36.410	1	.000		
N of Valid Cases	123				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.82.

b. Computed only for a 2x2 table

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	organizational culture ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: group climate

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	.298	.293	.284

a. Predictors: (Constant), organizational culture

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.154	1	4.154	51.474	.000 ^b
	Residual	9.765	121	.081		
	Total	13.919	122			

a. Dependent Variable: group climate

b. Predictors: (Constant), organizational culture

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.486	.093		5.198	.000
	organizational culture	.579	.081	.546	7.175	.000

a. Dependent Variable: group climate

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	group climate, organizational culture ^b		Enter

a. Dependent Variable: kesiapan inovasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.405	.395	.240

a. Predictors: (Constant), group climate, organizational culture

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.707	2	2.354	40.822	.000 ^b
	Residual	6.919	120	.058		
	Total	11.626	122			

a. Dependent Variable: kesiapan inovasi

b. Predictors: (Constant), group climate, organizational culture

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.344	.087		3.945	.000
	organizational culture	.316	.081	.326	3.883	.000
	group climate	.362	.077	.396	4.713	.000

a. Dependent Variable: kesiapan inovasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	.298	.293	.284

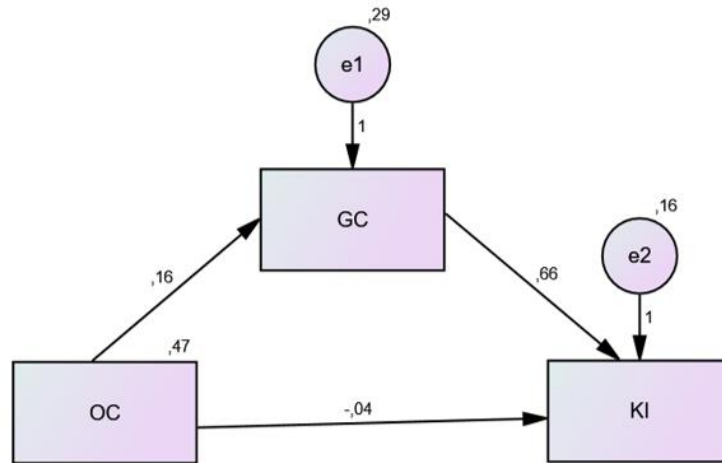
a. Predictors: (Constant), organizational culture

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.486	.093		5.198	.000
	organizational culture	.579	.081	.546	7.175	.000
a. Dependent Variable: group climate						

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.405	.395	.240
a. Predictors: (Constant), group climate, organizational culture				

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.344	.087		3.945	.000
	organizational culture	.316	.081	.326	3.883	.000
	group climate	.362	.077	.396	4.713	.000
a. Dependent Variable: kesiapan inovasi						

PATH ANALYSIS
PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE AND GROUP CLIMATE TERHADAP
KESIAPAN INOVIASI DI RS UNIVERSITAS HASANUDDIN



Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
GC <--- OC	,163	,071	2,282	,022	
KI <--- GC	,660	,068	9,740	***	
KI <--- OC	-,035	,055	-,648	,517	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
GC <--- OC	,202
KI <--- GC	,673
KI <--- OC	-,045

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
OC	,472	,060	7,810	***	
e1	,294	,038	7,810	***	
e2	,165	,021	7,810	***	

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	OC	GC
GC	,163	,000
KI	,072	,660

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	OC	GC
GC	,202	,000
KI	,091	,673

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	OC	GC
GC	,163	,000
KI	-,035	,660

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	OC	GC
GC	,202	,000
KI	-,045	,673

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	OC	GC
GC	,000	,000
KI	,108	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	OC	GC
GC	,000	,000
KI	,136	,000

Lampiran 1. Curriculum Vitae

A. Data Pribadi

1. Nama : Michele Wijaya Oei
2. Tempat / Tanggal Lahir : Ujung Pandang/ 24 Januari 1991
3. Alamat Sekarang : Jl. Gunung Latimojong No. 247,
Makassar
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Katolik
6. Email : oeimichelewijaya@gmail.com
7. No. Hp : 081355224245

B. Riwayat Pendidikan

NO	STRATA	INSTITUSI	TEMPAT	TAHUN LULUS
1	S1	Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin	Makassar	2014
2	S2	Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin	Makassar	2024