

**DETERMINAN PERILAKU INOVASI
PADA PERUSAHAAN MIGAS NEGARA**



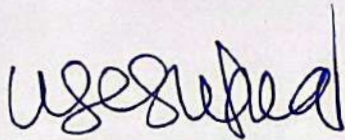
MUHAMMAD RAMLI
9917921039

Disertasi Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mendapatkan Gelar Doktor

SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2026

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN
TERBUKA DISERTASI PROMOSI DOKTOR**

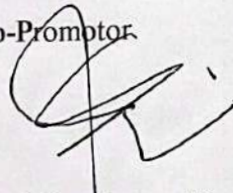
Promotor



Prof. Usep Suhud. Ph.D

Tanggal:

Co-Promotor



Prof. Dr. Saparuddin. M.Si.

Tanggal:

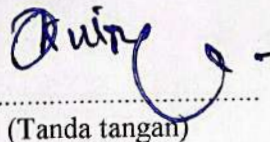
Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus.
(Ketua)¹



(Tanda tangan)

(Tanggal)

Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E.
(Sekertaris)²



(Tanda tangan)

(Tanggal)

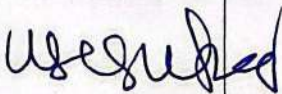
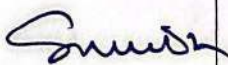
Nama : Muhammad Ramli
NIM : 9917921039
Tanggal Ujian :

1 Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

2 Koordinator Program Studi S3 Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana UNJ

BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP

Nama : Muhammad Ramli
 NIM : 9917921039
 Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus. (Ketua) ¹		
2.	Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E. (Sekertaris) ²		
3.	Prof. Usep Suhud, Ph.D. (Promotor)		
4.	Prof. Dr. Saparuddin, M.Si. (Co-Promotor)		
5.	Prof. Dr. Mardi, M.Si. (Penguji)		
6.	Prof. Dr. Rd Tuty Sariwulan, M.Si. (Penguji)		
7	Dr. Jerry Maratis, S.Ft., Ftr., M.Fis. (Penguji Luar)		

1Direktur, 2 Koordinator Program Studi S3 Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana UNJ



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220

Telepon/Faksimili: 021-4894221

Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhammad Ramli

NIM : 9917921039

Fakultas/Prodi : Pascasarjana / Ilmu Manajemen

Alamat email : chali01.wtk@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan dan Kearsipan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☐ Skripsi ☐ Tesis ☒ Disertasi ☐ Lain-lain (... ..)

yang berjudul : Determinan Perilaku Inovasi pada Perusahaan Migas Negara

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan dan Kearsipan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta

Penulis

(Muhammad Ramli)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Ramli

NIM : 9917921039

Jenjang : S3 Doktorat

Angkatan : 2021

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda Adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (UNJ)

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun

Jakarta, 10 Januari 2026

Yang membuat pernyataan



(Muhammad Ramli)

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Ramli
NIM : 9917921039
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen – Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Determinasi Perilaku Inovasi pada PT. Pertamina (Persero)

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini merupakan karya asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelas akademik Doktor, baik di Universitas Negeri Jakarta (UNJ) maupun Perguruan Tinggi lain.
2. Disertasi ini bukan saduran/terjemahan, melainkan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan promotor, co-promotor dan dewan penguji
3. Disertasi ini ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah di publikasikan.
4. Semua penelitian yang relevan yang dikutip dalam disertasi ini di cantumkan di dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya berani menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Jakarta, 10 Januari 2026



Muhammad Ramli

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan visioner terhadap perilaku inovatif karyawan dengan mempertimbangkan peran mediasi kreativitas karyawan, motivasi intrinsik, dan budaya organisasi. Studi ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya tingkat inovasi di Indonesia sebagaimana tercermin dalam peringkat Global Innovation Index (GII) 2024, yang menunjukkan perlunya penguatan faktor internal organisasi, khususnya kepemimpinan dan sumber daya manusia, dalam mendorong inovasi berkelanjutan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Data dikumpulkan dari 315 karyawan PT Pertamina (Persero) menggunakan kuesioner terstruktur yang mengukur kepemimpinan visioner, kreativitas karyawan, motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan perilaku inovatif. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menguji hubungan struktural antarvariabel laten serta peran mediasi variabel psikologis dan kontekstual dalam model penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan, motivasi intrinsik, dan budaya organisasi. Selanjutnya, kreativitas karyawan, motivasi intrinsik, dan budaya organisasi masing-masing terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Di antara variabel mediasi, motivasi intrinsik memiliki pengaruh paling kuat terhadap perilaku inovatif. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berperan penting dalam membangun kondisi psikologis dan kontekstual yang memungkinkan inovasi berkembang di tingkat individu.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat teori kepemimpinan visioner, Componential Theory of Creativity, Self-Determination Theory, serta teori budaya organisasi yang menekankan bahwa inovasi merupakan hasil interaksi antara kepemimpinan, karakteristik individu, dan konteks organisasi. Secara praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bahwa organisasi perlu mengembangkan kapasitas kepemimpinan visioner, memperkuat motivasi intrinsik dan kreativitas karyawan, serta membangun budaya organisasi yang berfungsi sebagai contextual enabler bagi inovasi, khususnya dalam organisasi besar dan terstruktur seperti BUMN.

Penelitian ini menawarkan model integratif yang menghubungkan kepemimpinan visioner dengan perilaku inovatif melalui mekanisme psikologis dan budaya organisasi secara mandiri. Kontribusi utama penelitian ini terletak pada pengujian empiris peran mediasi kreativitas, motivasi intrinsik, dan budaya organisasi dalam konteks perusahaan energi milik negara di Indonesia, yang masih relatif terbatas dalam literatur inovasi dan kepemimpinan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Visioner; Perilaku Inovatif; Kreativitas Karyawan; Motivasi Intrinsik; Budaya Organisasi; PLS-SEM.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of visionary leadership on employees' innovative behaviour by considering the mediating roles of employee creativity, intrinsic motivation, and organizational culture. The study is motivated by Indonesia's relatively low level of innovation, as reflected in its 2024 Global Innovation Index (GII) ranking, which highlights the need to strengthen internal organizational factors—particularly leadership and human resources—in fostering sustainable innovation.

A quantitative approach with a survey design was employed in this study. Data were collected from 315 employees of PT Pertamina (Persero) using structured questionnaires measuring visionary leadership, employee creativity, intrinsic motivation, organizational culture, and innovative behaviour. Data analysis was conducted using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) to examine the structural relationships among latent variables as well as the mediating roles of psychological and contextual variables in the research model.

The results indicate that visionary leadership has a positive and significant effect on employee creativity, intrinsic motivation, and organizational culture. Furthermore, employee creativity, intrinsic motivation, and organizational culture each have a positive and significant impact on employees' innovative behaviour. Among the mediating variables, intrinsic motivation emerges as the strongest predictor of innovative behaviour. These findings suggest that visionary leadership plays a crucial role in shaping psychological and contextual conditions that enable innovation to flourish at the individual level.

From a theoretical perspective, this study reinforces visionary leadership theory, Amabile's Componential Theory of Creativity, Self-Determination Theory, and organizational culture theory, which emphasize that innovation results from the interaction between leadership, individual characteristics, and organizational context. Practically, the findings imply that organizations should develop visionary leadership capabilities, strengthen employees' intrinsic motivation and creativity, and cultivate an organizational culture that functions as a contextual enabler of innovation, particularly in large and structured organizations such as state-owned enterprises.

This study offers an integrative model that links visionary leadership to innovative behaviour through psychological and organizational culture mechanisms operating independently. The main contribution of this study lies in its empirical examination of the mediating roles of employee creativity, intrinsic motivation, and organizational culture within the context of a state-owned energy company in Indonesia, an area that remains relatively underexplored in the innovation and leadership literature.

Keywords: *Visionary Leadership; Innovative Behaviour; Employee Creativity; Intrinsic Motivation; Organizational Culture; PLS-SEM.*

RINGKASAN

Pendahuluan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner terhadap perilaku inovatif karyawan dengan mempertimbangkan peran kreativitas karyawan, motivasi intrinsik, dan budaya organisasi sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan tersebut. Fokus utama penelitian ini adalah memahami bagaimana kepemimpinan visioner mampu mendorong inovasi pada level individu melalui pembentukan kondisi psikologis dan kontekstual yang mendukung.

Studi ini dilatarbelakangi oleh masih relatif rendahnya tingkat inovasi Indonesia sebagaimana tercermin dalam Global Innovation Index (GII) 2024. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tantangan inovasi di Indonesia tidak semata-mata disebabkan oleh keterbatasan teknologi atau sumber daya finansial, tetapi juga berkaitan erat dengan faktor internal organisasi, khususnya kualitas kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia. Dalam konteks organisasi besar dan terstruktur seperti Badan Usaha Milik Negara (BUMN), persoalan inovasi menjadi semakin kompleks karena adanya birokrasi, regulasi ketat, dan budaya organisasi yang cenderung berorientasi pada stabilitas.

Secara teoretis, penelitian ini mengintegrasikan teori kepemimpinan visioner, Componential Theory of Creativity, Self-Determination Theory, dan teori budaya organisasi ke dalam satu kerangka konseptual yang komprehensif. Inovasi dipahami sebagai hasil interaksi dinamis antara kepemimpinan, kondisi psikologis individu, dan konteks organisasi. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya menguji hubungan parsial atau menggunakan satu variabel mediasi, penelitian ini menawarkan model integratif dengan tiga mediator yang diuji secara simultan untuk menjelaskan perilaku inovatif karyawan pada level individu.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menguji hubungan kausal antarvariabel laten dalam model penelitian. Data dikumpulkan dari 315 karyawan Perusahaan Migas Negara sebagai representasi organisasi energi milik negara yang tengah menghadapi tuntutan transformasi dan

inovasi berkelanjutan. Pemilihan konteks ini didasarkan pada peran strategis Pertamina dalam perekonomian nasional serta kompleksitas tantangan inovasi yang dihadapinya.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator-indikator teruji dari literatur terdahulu, meliputi kepemimpinan visioner, kreativitas karyawan, motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan perilaku inovatif. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang dipilih karena kemampuannya menangani model struktural yang kompleks serta kesesuaiannya untuk penelitian yang berorientasi pada pengembangan dan pengujian teori.

Hasil Penelitian dan Kontribusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan, motivasi intrinsik, dan budaya organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang mampu merumuskan dan mengomunikasikan visi masa depan secara inspiratif dapat menciptakan lingkungan psikologis dan organisasi yang mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, termotivasi secara intrinsik, dan berperilaku selaras dengan nilai-nilai inovasi.

Selanjutnya, kreativitas karyawan, motivasi intrinsik, dan budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Di antara ketiga variabel mediasi tersebut, motivasi intrinsik memiliki pengaruh paling kuat dalam mendorong perilaku inovatif, menegaskan peran sentral dorongan internal dalam memunculkan inisiatif, keberanian bereksperimen, dan implementasi ide-ide baru di tempat kerja.

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dengan memperluas pemahaman mengenai peran kepemimpinan visioner, tidak hanya sebagai pemberi arah strategis, tetapi juga sebagai penggerak utama proses psikologis dan budaya organisasi yang mendukung inovasi. Secara empiris, penelitian ini mengisi kesenjangan literatur dengan menyediakan bukti kontekstual dari Perusahaan Migas Negara sebagai Perusahaan Umum Milik Negara (BUMN) di Indonesia, yang selama ini masih relatif terbatas dalam kajian kepemimpinan dan inovasi. Secara

praktis, temuan penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan kepemimpinan visioner, penguatan motivasi intrinsik dan kreativitas karyawan, serta pembangunan budaya organisasi yang berfungsi sebagai contextual enabler bagi perilaku inovatif.



KATA PENGANGAR

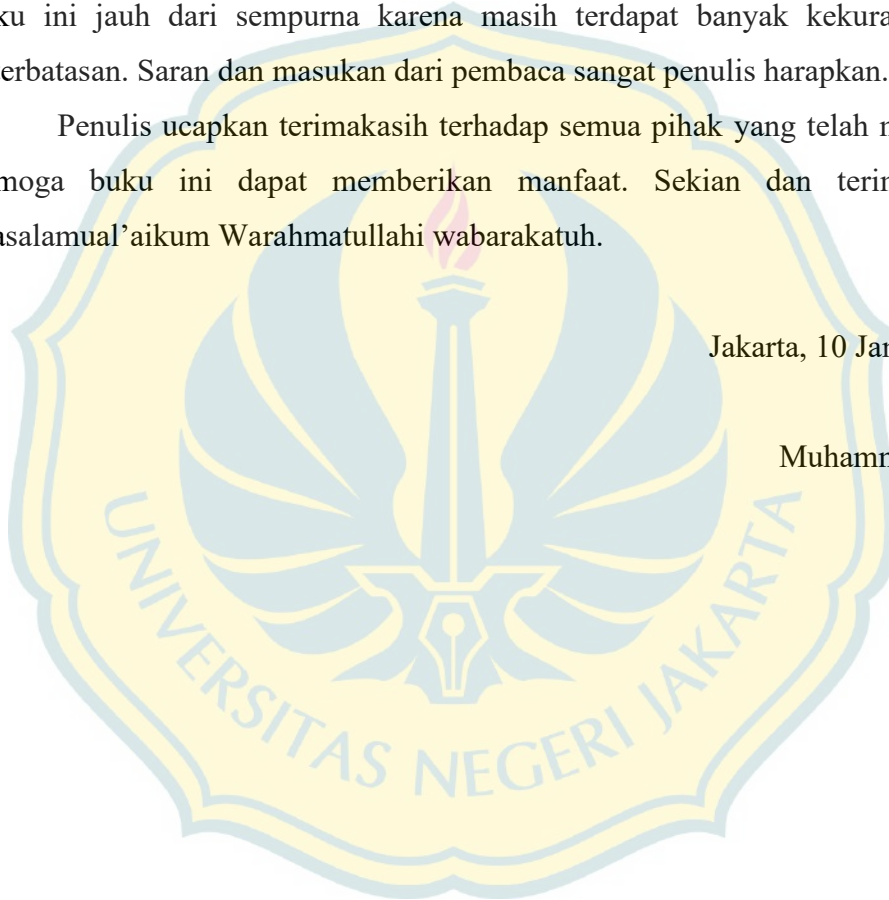
Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karuniaNya disertasi, dengan judul ***“Determinan Perilaku Inovasi pada PT. Pertamina (Persero)”*** dapat terselesaikan dengan baik.

Disertasi ini diselesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada bidang Ilmu Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Pascasarja Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Penulis menyadari buku ini jauh dari sempurna karena masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Saran dan masukan dari pembaca sangat penulis harapkan.

Penulis ucapkan terimakasih terhadap semua pihak yang telah membantu. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat. Sekian dan terima kasih. Wasalamual'aikum Warahmatullahi wabarakatuh.

Jakarta, 10 Januari 2026

Muhammad Ramli



UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan karunia-Nya sehingga disertasi yang berjudul *"Derteminan Perilaku Inovasi pada PT. Pertamina (Persero)"* dapat terselesaikan. Disertasi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat memperoleh gelar Doktor Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Negeri Jakarta.

Dalam proses penulisan disertasi ini, penulis menerima berbagai saran, arahan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Komarudin, M.Si selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta (UNJ)
2. Prof. Dr. Dedi Purwana E.S, M.Bus selaku Direktur Program Pasca Sarjana UNJ
3. Prof. Dr. Umi Widyastuti. S.E., M.E, selaku Koordinator Program Studi S3 Ilmu Manajmen Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (UNJ)
4. Prof. Usep Suhud. M.Si. Ph.D selaku Promotor yang sangat luar bisa memberi bimbingan, arahan dalam kesabara selama proses penyusunan Disertasi
5. Prof. Dr. Sapparuddin Mukhtar. M.Si selaku Co-Promotor yang telah banyak memberikan saran dan arahan selama proses penyusunan disertasi
6. **Bapak M. Erry Sugiharto**, Direktur Sumber Daya Manusia PT. Pertamina (Persero) yang telah mengizinkan dan memberi kesempatan melakukan penelitian.
7. Ibu Astri, ibu Ina Nurlina, ibu Novi dan terkhusus, ibu Limar Suci Rahayu sebagai pembimbing saat penelitian.
8. Almarhum bapak dan bapak mertua serta almarhumah ibu dan ibu mertu yang selalu datang menyapa dikala hati ini mengalami kelelahan dalam proses penulisan Disertasi.
9. Mutiara hatiku, istri terkasih dan tercinta yang menjadi Cahaya dalam mengarungi hidup yang selalu memompa semangat menyelesaikan studi Doktoral “Kita pupuk pernyataan hati sampai nanti. Hingga jiwa dan raga terpisah, terus berdoa mengetuk pintu langit Kebahagiaan”
10. Teman, rasa saudara pak Bambang Jati Sentot, pak Angka, teh Rita dan puang

Dina, selalu ada ruang berbagi suka duka dalam menjalani prose kuliah dan penyusunan Disertasi.

11. Teman-teman seangkatan yang kompak memotivasi, terkhusus pada ibu Nana, yang selalu menyempatkan waktu untuk berdiskusi dan semua pihak yang telah membantu. Peneliti dalam menyelesaikan penelitian dan penyusunan disertasi. Peneliti berharap disertasi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti, organisasi serta para pembaca.

Jakarta, 10 Januari 2026



DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA DISERTASI PROMOSI DOKTOR	ii
BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
RINGKASAN	viii
KATA PENGANGAR	xi
UCAPAN TERIMA KASIH	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Pembatasan Penelitian.....	9
1.3. Rumusan Masalah	10
1.4. Pertanyaan Penelitian	11
1.5. Tujuan Penelitian.....	11
1.6. <i>State of The Art</i>	13
 BAB II KERANGKA TEORI.....	 20
2.1. Kajian Teori.....	20
2.1.1. <i>Grand Theory, Middle Theory, dan Applied Theory</i>	20
2.1.2. <i>Visionary Leadership</i>	21
2.1.3. <i>Employee Creativity</i>	32
2.1.4. <i>Intrinsic Motivation</i>	40
2.1.5. Budaya Organisasi.....	50
2.1.6. <i>Innovative Behavior</i>	59
2.2. Penelitian Relevan.....	68

2.3. Kerangka Teori.....	71
2.4. Hipotesis.....	76
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	78
3.1. Jenis Penelitian.....	78
3.2. Waktu dan Tempat Penelitian	79
3.3. Desain Penelitian.....	79
3.4. Populasi dan Sampel	79
3.5. Teknik Pengumpulan Data	82
3.6. Penyusunan Instrumen Penelitian	82
3.7. Definisi Konseptual dan Operasional.....	83
3.8. Sejarah PT. Pertamina (Persero)	94
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	98
4.1. Hasil Penelitian	98
4.2. Hasil Pengolahan Data	103
4.2.1. Statistik Deskriptif	104
4.2.2. <i>Statistik Inferensial</i>	106
4.2.3. Outer Model.....	110
4.2.4. Inner Model.....	112
4.2.5. Hasil Inner VIF	117
4.3. Hipotesis.....	118
4.4. Pembahasan Hasil.	120
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	137
5.1. Kesimpulan.....	137
5.2. Implikasi.....	140
5.3. Keterbatasan Penelitian	145
5.4. Saran/Rekomendasi.....	147
5.5. Studi akan Datang	149
DAFTAR PUSTAKA	151

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian pada PT. Pertamina	14
Tabel 1.2 Gap Analysis Berdasarkan Literatur, VOSviewer, dan Konteks Industri Migas	18
Tabel 2.1 Perbandingan Perilaku Inovasi: Perusahaan Swasta vs BUMN Migas	66
Tabel 2.2 Hasil Penelitian Relevan	68
Tabel 2.3 Hubungan Antar Variabel	77
Tabel 3.1 Profil Data Sampel Penelitian	81
Tabel 4.1 Reliability and Validity	98
Tabel 4.2 Inner VIF Values	99
Tabel 4.2 Discriminant Validity	100
Tabel 4.3 Cross Loading	101
Tabel 4.5 Path Coefficeients	102
Tabel 4.6 R-Square	103
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif	104
Tabel 4.8 Convergent Validity	106
Tabel 4.9 Heterotrait-monotrait rasio	107
Tabel 4.10 Collinearity Statistic	108
Tabel 4.11 Model Fit	109
Tabel 4.12 Hasil Uji Outer Model (Reliabilitas & Validitas Konvergen)	112
Tabel 4.13 Hasil Inner Model (Struktural)	117
Tabel 4.14 Inner VIF Value	117
Tabel 4.15 Tabel Hasil Pengujian Hipotesis	118
Tabel 4.16 Hasil Hipotesis Pengaruh Langsung	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Peringkat Indeks Inovasi Global 2022, Organisasi Kekayaan Intelektual Dunia atau <i>World Intellectual Property Organization</i> (Mutia, 2022)	4
Gambar 1.2 <i>Network Visualization</i>	16
Gambar 1.3 <i>Density Visualization</i>	17
Gambar 2.1 <i>Grand Theory, Middle Theory dan Alplied Theory</i>	21
Gambar 2.2 Hubungan Antar Variabel	72
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Pertamina (Persero)	95
Gambar 4.1 Grafik Model Struktural	104
Gambar 4.2 Outer Model	110
Gambar 4.3 Inner Model	114

