

## BAB V

### PENUTUP

Pada bab ini peneliti akan memaparkan kesimpulan dari hasil analisis yang telah dibahas dalam bab sebelumnya, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian serta saran bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.

#### 5.1 Kesimpulan

1. Kepemimpinan visioner secara positif dan signifikan memengaruhi kreativitas karyawan, artinya semakin tinggi peran kepemimpinan visioner maka kreativitas karyawan pada PT Krafthaus juga semakin meningkat.
2. Kepemimpinan visioner secara positif dan signifikan memengaruhi *knowledge sharing*, artinya semakin besar peran kepemimpinan visioner maka semakin baik/ mendukung pula iklim berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) pada perusahaan PT Krafthaus Indonesia.
3. *Knowledge sharing* secara positif dan signifikan memengaruhi kreativitas karyawan, artinya semakin baik/ mendukungnya iklim *knowledge sharing* pada PT Krafthaus Indonesia maka semakin meningkat pula kreativitas karyawan.
4. *Knowledge sharing* terbukti mampu memediasi secara penuh pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kreativitas karyawan pada PT Krafthaus Indonesia.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Untuk sebagian perusahaan terutama dalam bidang digital kreatif, *knowledge sharing* menjadi salah satu faktor yang mendukung kreativitas karyawan dalam mengerjakan tugas atau *project* yang telah rencanakan. Hal ini dapat disadari ketika karyawan sudah mulai merasakan betapa penting terciptanya suasana yang mendukung untuk saling berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) antara para karyawan di dalam suatu organisasi. Hal tersebut menjadi salah satu faktor kesuksesan suatu perusahaan ketika karyawan yang bekerja mampu meningkatkan *skill* dan kemampuan mereka serta kreativitas yang dimiliki untuk mengerjakan pekerjaannya. Pemimpin yang memperhatikan iklim *knowledge sharing* antara para karyawan akan menciptakan pengaruh yang positif dalam tiap-tiap tim kerja. Hal ini karena karyawan merasa kebutuhan akan ide-ide, pengetahuan baru serta wawasan dapat mereka terima dari praktik *knowledge sharing* itu sendiri.

Dalam hal ini peran pemimpin yang visioner mampu mendukung kreativitas karyawan untuk menghadapi tantangan perkembangan jaman yang semakin rumit lewat kemampuannya merumuskan, mengkomunikasikan serta menciptakan ide-ide terobosan yang dapat memfasilitasi para karyawan untuk meningkatkan kemampuan kreatif mereka salah satunya dengan menerapkan praktik-praktik *knowledge sharing*. Dimana perilaku untuk berbagi pengetahuan tidak secara otomatis terbentuk namun karena ada peran dan dukungan dari pemimpin untuk membentuk iklim dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk saling

berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Sebagai contoh dalam penerapan praktik-praktik *knowledge sharing* tersebut pemimpin perusahaan dapat membuat suatu diskusi dengan topik yang relevan pada saat ini kepada karyawan-karyawan yang berada dalam satu tim, dimana diskusi yang terjadi itu akan memicu terbentuknya interaksi yang positif antara para karyawan sehingga baik ide-ide, pengetahuan, serta pengalaman baru dapat dihasilkan dari praktik tersebut. Selain itu juga pemimpin dapat mendukung praktik berbagi pengetahuan ini dengan memberikan arahan kepada para karyawan bahwa *knowledge sharing* merupakan sebuah budaya positif yang harus diterapkan pada perusahaan, pemimpin juga dapat ikut ambil bagian dalam praktik-praktik berbagi pengetahuan ini sebagai contoh dan panutan penerapannya di perusahaan.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, dapat ditarik satu kesimpulan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh dalam meningkatkan kreativitas karyawan dengan *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi pada PT Krafthaus Indonesia. Artinya, peran kepemimpinan visioner dalam PT Krafthaus Indonesia berdampak positif terhadap kreativitas karyawan dengan membangun iklim berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) antara para karyawan PT Krafthaus Indonesia.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menjadi perhatian yaitu sebagai berikut.

1. Penelitian ini terbatas hanya dilakukan pada salah satu perusahaan di bidang *digital agency* di Yogyakarta.
2. Penelitian ini memiliki ukuran sampel yang kecil yaitu sebesar 31 responden, dimana hasil dari penelitian dengan sampel yang kecil tersebut dapat mempengaruhi hasil pada analisis data yang dilakukan serta akan berdampak terhadap model penelitiannya seperti data/sampel eror yang tidak dapat diukur pada ukuran sampel yang kecil/minimal. Sehingga belum dapat dikatakan hasil penelitian berlaku secara umum di perusahaan-perusahaan sejenis lainnya.
3. Dalam pengisian kuesioner, responden tidak didampingi oleh peneliti sehingga peneliti tidak dapat melihat secara langsung proses pengisian. Peneliti menggunakan kuesioner *online* berupa *google form* untuk menghimpun data responden perusahaan. Hal ini karena kesepakatan awal peneliti dengan pihak perusahaan bahwa untuk tidak mengganggu pekerjaan dan responden dapat mengisi kuesioner menyesuaikan dengan waktu luangnya.

## 5.4 Saran

### 1. Bagi Perusahaan PT. Krafthaus Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis diatas peneliti menemukan bahwa total rata-rata dari hasil analisis deskriptif kepemimpinan visioner PT Krafthaus Indonesia berada pada kategori tinggi. Namun item kuesioner kepemimpinan visioner pada pernyataan ke 3 “Pemimpin di tempat saya bekerja menginspirasi saya dengan memberikan motivasi dan mengarahkan saya agar bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan” berada pada kategori paling rendah dari pernyataan-pernyataan lainnya. Hal ini dapat menjadi gambaran bagi pemimpin perusahaan supaya dapat menekankan pada salah satu peran kepemimpinan visioner yaitu *direction setter*. Dimana peran ini berfokus pada pemimpin yang menyampaikan visi, mengkomunikasikannya dengan efektif, serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk meyakinkan karyawan bahwa mereka benar-benar pada jalan yang tepat atau sesuai dengan tujuan awal perusahaan.

Bedasarkan total rata-rata dari analisis deskriptif kreativitas karyawan PT Krafthaus Indonesia berada pada kategori tinggi. Terdapat satu item pernyataan yang memiliki nilai terendah yaitu pada pernyataan ke 3 pada kuesioner kreativitas karyawan dengan pernyataan “saya mampu menghasilkan ide-ide terobosan terkait dengan bidang pekerjaan yang saya kerjakan.” Hal ini menunjukkan

perlu perhatian khusus dari pemimpin perusahaan. Pemimpin harus membuat para karyawan mampu mengeluarkan sisi kreatif dari dalam diri masing-masing karyawan, salah satu caranya yaitu dengan memberikan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik serta menciptakan suatu lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk menghasilkan ide-ide yang berguna bagi perusahaan.

Berdasarkan total rata-rata hasil analisis deskriptif *knowledge sharing* pada PT Krafthaus Indonesia berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata terendah adalah item kuesioner ke 1 dengan pernyataan “ Dalam pekerjaan sehari-hari, saya mengambil inisiatif untuk membagikan pengetahuan terkait pekerjaan saya kepada rekan kerja saya” dan item kuesioner ke 6 dengan pernyataan “Di tempat kerja, saya membagikan pengetahuan saya kepada lebih banyak orang,”. Hal ini harus menjadi perhatian bagi pemimpin perusahaan, terutama *knowledge sharing* adalah suatu budaya yang positif dalam lingkungan kerja, dimana kreativitas dapat muncul dari *knowledge sharing* yang terjadi antar karyawan. Pemimpin juga dapat membangun iklim yang lebih mendukung para karyawan untuk saling berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*).

Peneliti menyarankan agar pemimpin di PT Krafthaus Indonesia dapat mengkomunikasikan visinya kepada para karyawan dengan lebih efektif sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan visi yang sudah ditentukan dan memotivasi karyawan agar hubungan

antara pemimpin dengan karyawan dapat menjadi lebih baik serta meningkatkan kinerja dalam hal ini kreativitas karyawan. Dalam meningkatkan kreativitas karyawan sebaiknya pemimpin menciptakan iklim kerja yang mendukung kreativitas dalam bekerja karyawan. Dimana iklim kerja yang mendukung tersebut dapat terwujud dengan adanya praktik-praktik *knowledge sharing* yang dibudayakan dalam suatu lingkungan kerja sehingga dapat membangun relasi antar para karyawan serta meningkatkan kreativitas dalam bekerja.

## 2. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mendampingi responden dalam pengisian kuesioner, sehingga peneliti dapat memastikan kuesioner sudah terisi dengan benar dan dapat memberikan penjelasan secara langsung kepada responden jika ada pernyataan yang kurang dimengerti. Selain itu juga peneliti berikutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian ini dengan melakukan penelitian di perusahaan yang berbeda atau melakukan penelitian lebih dari satu perusahaan agar jumlah sampel yang diteliti lebih banyak dan variatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T., Schatzel, E., Moneta, G., & Kramer, S. (2004). Leader Behaviors And The Work Environment for Creativity: Perceived Leader Support. *The Leadership Quarterly*, pp. 5 – 32.
- Anderson, N., Potočník, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State of The Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework. *Journal of Management*, pp. 1297–1333.
- Andriansyah, (2015). *Kepemimpinan Visioner Kepala Daerah*.
- Antonakis, J., & Day, D. V. (2018). *The Nature of Leadership (Third Edition)*.
- Bai, Y., Lin, L., & Li, P. P. (2016). How to Enable Employee Creativity in a Team Context: A Cross-Level Mediating Process. *Journal of Business Research*.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol 51, No. 6, pp. 1173-1182.
- Becerra-Fernandez, I., & Sabherwal, R. (2015). *Knowledge Management System and Processes*.
- Bock, G.-W., & Kim, Y.-G. (2002). Breaking The Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes about Knowledge Sharing. *Information resources Management Journal Vol. 15 No. 2*, pp. 14-21.
- Bukowitz, W., & Williams, R. (1999). *The Knowledge Management Fieldbook*.
- Çam, E., Saltan, F., & Çakir, R. (2016). The Relation between Life Long Learning Tendency and Leadership Level of Education Managers. *Participatory Educational Research* .
- Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. (2010). Inclusive Leadership and Employee Involvement in Creative Tasks in the Workplace: The Mediating Role of Psychological Safety. *Creativity Research Journal*, 22(3), pp. 250-260.

- Cheung, M., & Wong, C.-S. (2011). Transformational Leadership, Leader Support, and Employee Creativity. *Leadership & Organization Development Journal, Vol. 32 No. 7*, pp. 656-672.
- Conger, J., & Kanungo, R. (1994). Charismatic Leadership in Organizations: Perceived Behavioral Attributes and Their Measurement. *Journal Of Organizational Behavior, Vol. 15*, pp. 439-452.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership : Theory and Practice*. United States of America: Harcourt Brace College.
- Dharmika, K. A. (2016). Visionary Leadership and Organizational Commitment: The Mediating Effect of Leader-Member Exchange (LMX). *Wayamba Journal of Management, 4 (1)*, pp. 1-10.
- Dharmika, K. A. (2014). Visionary Leadership and Organizational Citizenship Behavior: An Assessment of Impact of Sectarian Difference. *Proceedings of the First Middle East Conference on Global Business, Economics, Finance and Banking*.
- Dong, Y., Bartol, K. M., Zhang, Z. X., & Li, C. (2016). Enhancing Employee Creativity via Individual Skill Development and Team Knowledge Sharing: Influences of Dual-Focused Transformational Leadership. *Journal of Organizational Behavior*.
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2008. *Pengantar Manajemen*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Farmer, S., Tierney, P., & K.-Mcintyre, K. (2003). Employee Creativity in Taiwan: an Application of Role Identity Theory. *Academy of Management Journal Vol. 46, No. 5*, pp. 618-630.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ke 9)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gong, Y., Kim, T. Y., Lee, D. R., & Zhu, J. (2013). A Multilevel Model of Team Goal Orientation, Information Exchange, and Creativity. *Academy of Management Journal, 56(3)*, pp. 827-851.
- He, W., Cho, V., Qi, C., Xu, X., & Lu, F. (2013). Linking Knowledge Sharing and Employee Creativity: Decomposing Knowledge Mode and Improving The

- Measure of Tacit Knowledge Sharing. *Pacific Asia Conference on Information Systems*.
- Hu, B., & Zhao, Y. (2016). Creative Self-Efficacy Mediates The Relationship Between Knowledge Sharing and Employee Innovation. *Social Behavior and Personality*.
- Kartanegara, D. (2003). *Strategi Membangun Eksekutif*.
- King, L., & Gurland, S. T. (2007). Creativity And Experience of A Creative Task: Person and Environment Effect. *Journal of Research in Personality*, pp. 1252-1259.
- Komives, S. R., Lucas, N., & McMahon, T. R. (2013). *Exploring Leadership for College Students Who Want to Make a Difference*.
- Kremer, H., Villamor, I., & Aguinis, H. (2019). Innovation Leadership: Best-Practice Recommendations for Promoting Employee Creativity, Voice and Knowledge Sharing. *Business Horizons*, pp. 65—74.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, edisi 4*. PT. Erlangga, Jakarta.
- Loughead, M. R. (2009). A Transformational Model of Visionary Leadership.
- Lu, L., Leung, K., & Koch, P. (2006). Managerial Knowledge Sharing : The Role of Individual, Interpersonal, and Organizational Factors. *Management and Organizational Review*.
- Mason, S. R. (2019). *Visionary Leadership "Learning to Lead from the Inside Out"*.
- Mohajan , H. (2019). Knowledge Sharing among Employees in Organizations. *Munich Personal RePEc Archive*.
- Mardlillah, A., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 46 No.2*.
- Munandar, U. (2009). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mupa, P. (2015). Visionary Leadership for Management of Innovative Higher Education Institutions: Leadership Trajectories in a Changing Environment. *Research on Humanities and Social Sciences Vol.5, No.13*.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An Investigation of the Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management*, pp. 33-41.

- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practice, 6th edition*.
- Nwachukwu, C., Chládková, H., Zufan, P., & Fadeyi, O. (2017). Visionary Leadership and Its Relationship to Corporate Social Performance to Corporate Social Performance. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*.
- Parco-Tropicales, M., & Guzman, A. B. (2014). A Structural Equation Model (SEM) of The Impact of Transformational, Visionary, Charismatic and Ethical Leadership Styles on The Development of Wise Leadership Among Filipino Private Secondary School Principals.
- Paulin, D., & Suneson, K. (2012). Knowledge Transfer, Knowledge Sharing and Knowledge Barriers – Three Blurry Terms in KM. *Electronic Journal of Knowledge Management*, pp. 81-91.
- Paulin, D., & Suneson, K. (2012). Knowledge Transfer, Knowledge Sharing and Knowledge Barriers – Three Blurry Terms in KM. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, pp. 81-91.
- Riansyah, R., & Sya'roni, D. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kreatifitas dan Inovasi serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan pada Konsultan Perencanaan dan Pengawasan Arsitektur di Kota Serang, Provinsi Banten . *Jurnal Ilmiah Magister Managemen Unikom*.
- S., D. K. (2016). Visionary Leadership and Organizational Commitment:. *Wayamba Journal of Management 4 (1)*.
- Sarros, J. C., Cooper, B. K., & Santora, J. C. (2008). Building a Climate for Innovation Through Transformational Leadership and Organizational Culture. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, pp. 145-158.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods Business, 7th edition*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Setiawati, F. A. (2017). *Statistika Terapan, Untuk Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Parama Publishing, Yogyakarta.
- Shalley, C., Gilson, L., & Blum, T. (2000). Matching Creativity Requirements and The Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave. *Academy of Management Journal, Vol. 43, No. 2*, pp. 215-223.
- Shin, S., & Zhou, J. (2003). Transformational Leadership, Conservation, and Creativity: Evidence from Korea. *Academy of Management Journal, Vol. 46, No. 6*, 703-714.

- Shin, S., & Zhou, J. (2007). When Is Educational Specialization Heterogeneity Related to Creativity in Research and Development Teams? Transformational Leadership as a Moderator. *Journal of Applied Psychology* Vol. 92, No. 6, pp. 1709–1721.
- Sinambela, P. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja"*.
- Sudaryono. (2012). *Dasar-dasar Evaluasi Pembelajaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sumarsono, H. S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryabrata, S. (2004). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tierney, P., Farmer, S., & Graen, G. (1999). An Examination of Leadership and Employee Creativity: The Relevance of Traits And V. *Personnel Psychology*.
- Wang, S., & Noe, R. (2010). Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research. *Human Resource Management Review*, 20(2), pp. 115–131.
- Widhiarso, W. (2010). *Berkenalan dengan Analisis Mediasi: Regresi dengan Melibatkan Variabel Mediator*.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward A Theory Of Organizational Creativity. *Academy of Management Review*, pp. 293-321.
- Yirik, Ş., & Baltacı, F. (2014). The Effect of Leadership Behavior on Job Satisfaction: A Research on Four and Five Star Hotels' Employees in Alanya. *Journal of Social Science & Humanities, Vol 1*.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT Indeks.
- Zhang, X., & Jiang, J. Y. (2015). With whom shall I share my knowledge? A Recipient Perspective of Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, pp. 277-295.
- Zhao, X., Lynch Jr., J. G., & Chen, O. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal Of Consumer Research*.
- Zhou, L., Zhao, S., Tian, F., Zhang, X., & Chen, S. (2018). Visionary Leadership and Employee Creativity in China.



Yogyakarta , Febuari 2020

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I Krafthaus Indonesia

Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka untuk penulisan skripsi program sarjana (S-1) di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, saya :

Nama : Shimon Washi Riko  
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika  
Program Studi : Manajemen  
Judul Penelitian : **“Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kreativitas Karyawan dengan *Knowledge Sharing* sebagai Pemediasi di PT Krafthaus Indonesia”**

Memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/I di PT Krafthaus Indonesia untuk memberikan bantuan dengan mengisi kuesioner yang disediakan. Adapun data yang akan diperoleh dari kuesioner ini hanya untuk penelitian dan tidak akan disebarluaskan. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu mengisi kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Shimon Washi Riko

Contact Person

Shimon : 0821 4908 8069

## **IDENTITAS RESPONDEN**

Dalam bagian ini berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan informasi pribadi. Isilah kolom di bawah ini dengan memberikan tanda (✓) pada pilihan yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/I.

1. Umur : ..... tahun
2. Jenis Kelamin :  Pria  
 Wanita
3. Pendidikan Terakhir :  S3  
 S2  
 S1  
 D3  
 SMA/SMK
4. Lama Bekerja :  <1 tahun  1-3 tahun  
 3-5 tahun  >5 tahun
5. Bekerja di bidang/divisi :  Project Manager  
 Account Executive Team  
 Account Manager Team  
 Data Entry Team  
 Designer Team  
 Growth Team  
 Quality Assurance Team  
 Software Developer Team

### KEPEMIMPINAN VISIONER

Pada kuesioner ini berkaitan dengan pernyataan-pernyataan yang menyangkut kepemimpinan visioner. Pada bagian ini terdapat 6 pernyataan untuk menilai kepemimpinan berdasarkan persepsi responden. Yang diukur menggunakan skala berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

(Berikan tanda (✓) pada skala yang anda anggap sebagai penilaian yang sesuai)

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pemimpin di tempat saya bekerja merupakan seorang pembicara/ <i>public speaker</i> yang menarik.					
2.	Pemimpin di tempat saya bekerja, tampak sebagai seorang yang terampil dan memiliki <i>skill</i> yang mengesankan ketika berbicara di hadapan suatu tim.					
3.	Pemimpin di tempat saya bekerja menginspirasi saya dengan memberikan motivasi dan mengarahkan saya agar bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.					
4.	Pemimpin di tempat saya bekerja menekankan visi yang berorientasi masa depan dan sesuai dengan tujuan perusahaan.					

5.	Pemimpin di tempat saya bekerja memberikan arahan mengenai suatu sasaran atau target yang harus dicapai					
6.	Pemimpin di tempat saya bekerja selalu membagikan ide-ide baru yang berguna bagi organisasi di masa depan.					

### **KREATIVITAS KARYAWAN**

Pada kuesioner ini berkaitan dengan pernyataan-pernyataan yang menyangkut kreativitas karyawan. Pada bagian ini terdapat 4 pernyataan untuk menilai kreativitas berdasarkan persepsi responden. Yang diukur menggunakan skala berikut :

- STS : Sangat Tidak Setuju (1)  
 TS : Tidak Setuju (2)  
 N : Netral (3)  
 S : Setuju (4)  
 SS : Sangat Setuju (5)

(Berikan tanda (✓) pada skala yang anda anggap sebagai penilaian yang sesuai)

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Ketika menghadapi suatu tugas/ <i>project</i> kerja, hal pertama yang akan saya lakukan yaitu mencoba ide atau metode-metode baru dalam menyelesaikannya.					
2.	Saya berusaha mencari ide atau cara-cara baru untuk menyelesaikan suatu masalah.					

3.	Saya mampu menghasilkan ide-ide terobosan terkait dengan bidang pekerjaan yang saya kerjakan.					
4.	Saya berusaha untuk menjadi contoh yang baik dalam hal kreativitas bekerja.					

### **KNOWLEDGE SHARING**

Pada kuesioner ini berkaitan dengan pernyataan-pernyataan yang menyangkut berbagi pengetahuan antar para karyawan di tempat kerja. Pada bagian ini terdapat 8 pernyataan untuk menilai berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) berdasarkan persepsi responden. Yang diukur menggunakan skala berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

(Berikan tanda (✓) pada skala yang anda anggap sebagai penilaian yang sesuai)

<b><i>Knowledge Sharing (Berbagi Pengetahuan)</i></b>						
No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Dalam pekerjaan sehari-hari, saya mengambil inisiatif untuk membagikan pengetahuan terkait pekerjaan saya kepada rekan kerja saya.					
2.	Saya menyimpan pengalaman kerja saya dan tidak dengan mudah membagikannya kepada rekan kerja lain.					

3.	Saya membagikan pengalaman serta pengetahuan yang berguna kepada rekan kerja di kantor.					
4.	Setelah mempelajari suatu pengetahuan/ hal baru yang berguna dalam pekerjaan, saya akan membagikannya kepada rekan-rekan kerja agar lebih banyak mengetahui dan mempelajarinya.					
5.	Saya tidak pernah memberi tahu orang lain tentang keahlian pekerjaan saya kecuali diminta oleh perusahaan.					
6.	Di tempat kerja, saya membagikan pengetahuan saya kepada lebih banyak orang.					
7.	Saya secara aktif menggunakan sumber-sumber IT (wifi, email, komputer/laptop, dll) yang tersedia di perusahaan untuk membagikan pengetahuan saya.					
8.	Sewaktu rekan kerja saya membutuhkan bantuan (pengetahuan/ ide/ solusi), saya selalu membagikan informasi yang saya tahu tanpa menyembunyikan apa pun.					



### Variabel Kepemimpinan Visioner

No	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	Total
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	5	4	5	4	4	26
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	4	25
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	5	5	4	4	26
7	4	4	4	3	4	4	23
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	5	4	4	4	5	26
10	4	4	5	4	4	4	25
11	4	5	4	4	4	4	25
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	4	5	5	5	29
15	5	5	5	5	5	4	29
16	4	4	5	4	4	4	25
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	3	23
19	4	4	3	4	4	4	23
20	4	4	4	4	4	4	24
21	3	4	4	4	4	4	23
22	4	4	4	3	4	4	23
23	4	4	4	3	4	4	23
24	4	3	4	4	4	3	22
25	4	4	4	4	5	4	25
26	5	4	4	3	4	4	24
27	4	3	4	4	4	4	23
28	4	4	5	5	4	4	26
29	4	4	4	4	3	4	23
30	3	4	3	4	4	3	21
31	3	4	4	4	4	4	23

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KV1	31	3	5	4,00	,447
KV2	31	3	5	4,10	,473
KV3	31	3	5	4,13	,499
KV4	31	3	5	4,03	,547
KV5	31	3	5	4,06	,359
KV6	31	3	5	3,97	,407
Valid N (listwise)	31				



**Variabel Kreativitas Karyawan**

No	KS1	KS2	KS3	KS4	Total
1	4	4	4	4	16
2	4	4	3	4	15
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16
5	4	5	4	5	18
6	4	4	5	4	17
7	4	4	4	4	16
8	5	5	4	5	19
9	4	5	4	4	17
10	4	4	4	4	16
11	5	4	4	5	18
12	4	4	4	5	17
13	4	4	4	4	16
14	5	5	5	5	20
15	5	5	5	5	20
16	4	4	3	5	16
17	4	5	4	4	17
18	4	4	3	4	15
19	3	4	4	4	15
20	4	4	4	3	15
21	4	4	3	4	15
22	4	4	4	3	15
23	4	4	4	3	15
24	4	4	4	3	15
25	4	4	4	4	16
26	4	4	4	4	16
27	4	3	4	4	15
28	4	5	4	4	17
29	4	4	4	4	16
30	4	4	3	3	14
31	4	4	4	4	16

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	31	3	5	4,10	,396
KK2	31	3	5	4,19	,477
KK3	31	3	5	3,94	,512
KK4	31	3	5	4,06	,629
Valid N (listwise)	31				



### Variabel Knowledge Sharing

No	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	Total
1	3	3	4	4	4	4	4	4	30
2	4	4	4	3	4	4	4	4	31
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	4	4	4	5	37
6	4	4	4	4	5	5	5	4	35
7	4	4	4	4	4	4	4	3	31
8	5	4	4	5	4	4	4	4	34
9	4	5	5	5	4	4	4	4	35
10	5	4	4	4	4	4	4	4	33
11	4	5	4	5	5	5	4	5	37
12	4	4	4	5	4	4	4	5	34
13	4	4	3	4	4	4	3	4	30
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	5	5	5	5	5	5	4	39
16	4	4	4	5	4	4	4	5	34
17	4	4	4	4	3	4	5	5	33
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	3	3	3	4	4	4	4	5	30
20	4	4	4	4	4	3	4	4	31
21	4	4	3	4	4	4	4	4	31
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	5	4	33
24	3	4	4	4	4	3	4	4	30
25	4	4	4	5	5	4	4	4	34
26	4	4	5	4	5	4	3	4	33
27	4	3	4	4	4	3	4	4	30
28	4	4	4	5	4	4	5	4	34
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	3	4	4	4	4	4	4	3	30
31	4	4	4	4	3	4	4	5	32

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KS1	31	3	5	4,03	,547
KS2	31	3	5	4,06	,512
KS3	31	3	5	4,06	,512
KS4	31	3	5	4,29	,529
KS5	31	3	5	4,13	,499
KS6	31	3	5	4,03	,482
KS7	31	3	5	4,13	,499
KS8	31	3	5	4,19	,543
Valid N (listwise)	31				

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-23	3	9,67	9,67	9,67
	24-26	11	35,48	35,48	35,48
	27-29	14	45,16	45,16	45,16
	>30	3	9,67	9,67	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

### Jenis\_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	18	58,1	58,1	58,1
	Wanita	13	41,9	41,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

### Pendidikan\_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	25	80,6	80,6	80,6
	D3	2	6,5	6,5	87,1
	SMA/SMK	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

### Lama\_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lebih dari 5 tahun	4	12,9	12,9	12,9
	3-5 tahun	6	19,4	19,4	32,3
	Kurang dari 1 tahun	5	16,1	16,1	48,4
	1-3 tahun	16	51,6	51,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

### Bekerja di Divisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Project Manager	1	3,2	3,2	3,2
	Account Executive Team	5	16,1	16,1	19,3
	Account Manager Team	4	12,9	12,9	32,2
	Data Entry Team	3	9,7	9,7	41,9
	Designer Team	3	9,7	9,7	51,6
	Growth Team	5	16,1	16,1	67,7
	Quality Assurance Team	3	9,7	9,7	77,4
	Software Developer Team	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	





## Variabel Kepemimpinan Visioner

### Correlations

		KV1	KV2	KV3	KV4	KV5	KV6	TOTAL
KV1	Pearson Correlation	1	,438**	,491**	,186	,062	,492**	,631**
	Sig. (2-tailed)		,004	,001	,237	,697	,001	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
KV2	Pearson Correlation	,438**	1	,546**	,472**	,329*	,596**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,004		,000	,002	,034	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
KV3	Pearson Correlation	,491**	,546**	1	,494**	,375*	,415**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,001	,014	,006	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
KV4	Pearson Correlation	,186	,472**	,494**	1	,563**	,463**	,743**
	Sig. (2-tailed)	,237	,002	,001		,000	,002	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
KV5	Pearson Correlation	,062	,329*	,375*	,563**	1	,389*	,620**
	Sig. (2-tailed)	,697	,034	,014	,000		,011	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
KV6	Pearson Correlation	,492**	,596**	,415**	,463**	,389*	1	,791**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,006	,002	,011		,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	,631**	,773**	,754**	,743**	,620**	,791**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



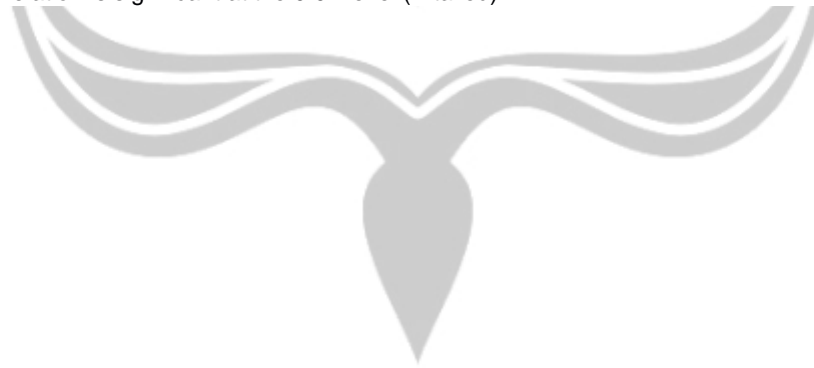
## Variabel Kreativitas Karyawan

### Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	TOTAL
KK1	Pearson Correlation	1	,342*	,002	,340*	,600**
	Sig. (2-tailed)		,027	,991	,028	,000
	N	42	42	42	42	42
KK2	Pearson Correlation	,342*	1	,113	,389*	,625**
	Sig. (2-tailed)	,027		,476	,011	,000
	N	42	42	42	42	42
KK3	Pearson Correlation	,002	,113	1	,446**	,608**
	Sig. (2-tailed)	,991	,476		,003	,000
	N	42	42	42	42	42
KK4	Pearson Correlation	,340*	,389*	,446**	1	,850**
	Sig. (2-tailed)	,028	,011	,003		,000
	N	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	,600**	,625**	,608**	,850**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Variabel Knowledge Sharing

### Correlations

		KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	TOTAL
KS1	Pearson Correlation	1	,000	,170	,460**	,100	,178	,067	,200	,482**
	Sig. (2-tailed)		1,000	,283	,002	,527	,259	,675	,204	,001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
KS2	Pearson Correlation	,000	1	,223	,342*	,298	-,094	,299	,079	,523**
	Sig. (2-tailed)	1,000		,156	,026	,055	,552	,055	,621	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
KS3	Pearson Correlation	,170	,223	1	,138	,017	,383*	,121	,008	,483**
	Sig. (2-tailed)	,283	,156		,384	,915	,012	,445	,960	,001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
KS4	Pearson Correlation	,460**	,342*	,138	1	,323*	,156	,234	,121	,654**
	Sig. (2-tailed)	,002	,026	,384		,037	,323	,136	,445	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
KS5	Pearson Correlation	,100	,298	,017	,323*	1	,031	,328*	,234	,598**
	Sig. (2-tailed)	,527	,055	,915	,037		,844	,034	,136	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
KS6	Pearson Correlation	,178	-,094	,383*	,156	,031	1	-,059	-,059	,368*
	Sig. (2-tailed)	,259	,552	,012	,323	,844		,709	,709	,017
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
KS7	Pearson Correlation	,067	,299	,121	,234	,328*	-,059	1	,274	,564**
	Sig. (2-tailed)	,675	,055	,445	,136	,034	,709		,079	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
KS8	Pearson Correlation	,200	,079	,008	,121	,234	-,059	,274	1	,460**
	Sig. (2-tailed)	,204	,621	,960	,445	,136	,709	,079		,002
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOT	Pearson Correlation	,482**	,523**	,483**	,654**	,598**	,368*	,564**	,460**	1
AL	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,000	,000	,017	,000	,002	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliabilitas Kepemimpinan Visioner

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	42	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,808	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KV1	21,26	6,637	,437	,810
KV2	20,81	6,451	,666	,759
KV3	20,86	6,564	,644	,765
KV4	21,05	6,095	,586	,775
KV5	20,86	6,955	,458	,801
KV6	21,00	5,902	,658	,756

## Reliabilitas Kreativitas Karyawan

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	42	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,603	4

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	12,48	1,865	,302	,589
KK2	12,19	1,914	,397	,536
KK3	12,52	1,816	,285	,605
KK4	12,31	1,146	,601	,321

## Reliabilitas Knowledge Sharing

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	42	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,605	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KS1	29,93	3,141	,310	,573
KS2	29,81	2,987	,317	,568
KS3	29,83	3,069	,276	,580
KS4	29,83	2,776	,488	,518
KS5	29,93	2,751	,370	,551
KS6	29,86	3,247	,124	,625
KS7	29,74	2,881	,353	,557
KS8	29,74	3,076	,227	,596



## Variabel Kepemimpinan Visioner

### Correlations

		KV1	KV2	KV3	KV4	KV5	KV6	Total
KV1	Pearson Correlation	1	,315	,298	,136	,415*	,366*	,644**
	Sig. (2-tailed)		,084	,103	,465	,020	,043	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
KV2	Pearson Correlation	,315	1	,086	,374*	,354	,536**	,696**
	Sig. (2-tailed)	,084		,644	,038	,050	,002	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
KV3	Pearson Correlation	,298	,086	1	,350	,138	,185	,571**
	Sig. (2-tailed)	,103	,644		,053	,460	,319	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31
KV4	Pearson Correlation	,136	,374*	,350	1	,329	,155	,657**
	Sig. (2-tailed)	,465	,038	,053		,071	,406	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
KV5	Pearson Correlation	,415*	,354	,138	,329	1	,243	,610**
	Sig. (2-tailed)	,020	,050	,460	,071		,188	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
KV6	Pearson Correlation	,366*	,536**	,185	,155	,243	1	,627**
	Sig. (2-tailed)	,043	,002	,319	,406	,188		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	,644**	,696**	,571**	,657**	,610**	,627**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



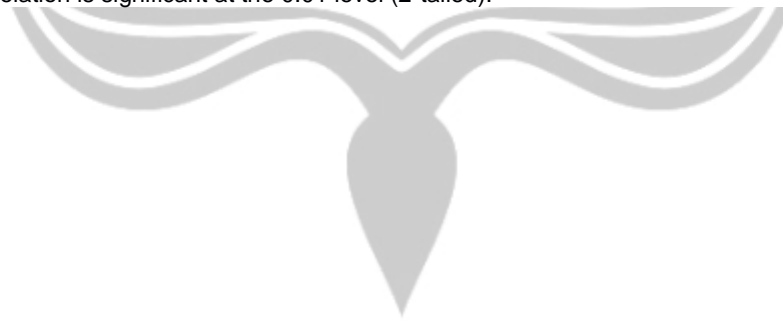
## Variabel Kreativitas Karyawan

### Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	Total
KK1	Pearson Correlation	1	,426*	,360*	,509**	,754**
	Sig. (2-tailed)		,017	,046	,003	,000
	N	31	31	31	31	31
KK2	Pearson Correlation	,426*	1	,325	,401*	,727**
	Sig. (2-tailed)	,017		,074	,025	,000
	N	31	31	31	31	31
KK3	Pearson Correlation	,360*	,325	1	,220	,648**
	Sig. (2-tailed)	,046	,074		,234	,000
	N	31	31	31	31	31
KK4	Pearson Correlation	,509**	,401*	,220	1	,775**
	Sig. (2-tailed)	,003	,025	,234		,000
	N	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	,754**	,727**	,648**	,775**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Variabel Knowledge Sharing

### Correlations

		KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	Total
KS1	Pearson Correlation	1	,587**	,468**	,428*	,228	,375*	,228	,203	,700**
	Sig. (2-tailed)		,001	,008	,016	,217	,037	,217	,274	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KS2	Pearson Correlation	,587**	1	,619**	,544**	,357*	,531**	,227	,193	,798**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,002	,048	,002	,220	,297	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KS3	Pearson Correlation	,468**	,619**	1	,421*	,357*	,261	,227	,073	,674**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000		,018	,048	,156	,220	,694	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KS4	Pearson Correlation	,428*	,544**	,421*	1	,358*	,354	,232	,378*	,736**
	Sig. (2-tailed)	,016	,002	,018		,048	,050	,209	,036	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KS5	Pearson Correlation	,228	,357*	,357*	,358*	1	,536**	,065	-,095	,542**
	Sig. (2-tailed)	,217	,048	,048	,048		,002	,730	,610	,002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KS6	Pearson Correlation	,375*	,531**	,261	,354	,536**	1	,398*	,230	,715**
	Sig. (2-tailed)	,037	,002	,156	,050	,002		,027	,213	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KS7	Pearson Correlation	,228	,227	,227	,232	,065	,398*	1	,151	,491**
	Sig. (2-tailed)	,217	,220	,220	,209	,730	,027		,418	,005
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KS8	Pearson Correlation	,203	,193	,073	,378*	-,095	,230	,151	1	,431*
	Sig. (2-tailed)	,274	,297	,694	,036	,610	,213	,418		,015
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	,700**	,798**	,674**	,736**	,542**	,715**	,491**	,431*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,005	,015	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliabilitas Kepemimpinan Visioner

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	31	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,696	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KV1	20,29	2,213	,451	,647
KV2	20,19	2,095	,507	,628
KV3	20,16	2,273	,326	,691
KV4	20,26	2,065	,413	,664
KV5	20,23	2,381	,454	,653
KV6	20,32	2,292	,450	,650

## Reliabilitas Kreativitas Karyawan

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	31	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,685	4

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	12,19	1,428	,593	,569
KK2	12,10	1,357	,505	,599
KK3	12,35	1,437	,364	,685
KK4	12,23	1,114	,479	,628

## Reliabilitas Knowledge Sharing

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	31	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,788	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KS1	28,90	5,157	,566	,753
KS2	28,87	4,983	,707	,730
KS3	28,87	5,316	,544	,757
KS4	28,65	5,103	,619	,744
KS5	28,81	5,695	,385	,782
KS6	28,90	5,290	,604	,748
KS7	28,81	5,828	,325	,790
KS8	28,74	5,931	,241	,806



## UJI REGRESI LINIER SEDERHANA HIPOTESIS I

DEPENDEN : KREATIVITAS KARYAWAN

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,752 <sup>a</sup>	,566	,551	,982

a. Predictors: (Constant), KV

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36,435	1	36,435	37,802	,000 <sup>b</sup>
	Residual	27,952	29	,964		
	Total	64,387	30			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), KV

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,868	2,515		,345	,732
	KV	,635	,103	,752	6,148	,000

a. Dependent Variable: KK

## UJI REGRESI LINIER SEDERHANA HIPOTESIS II

DEPENDEN : *KNOWLEDGE SHARING*

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,774 <sup>a</sup>	,599	,585	1,687

a. Predictors: (Constant), KV

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123,328	1	123,328	43,329	,000 <sup>b</sup>
	Residual	82,543	29	2,846		
	Total	205,871	30			

a. Dependent Variable: KS

b. Predictors: (Constant), KV

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,562	4,321		1,056	,300
	KV	1,168	,177	,774	6,582	,000

a. Dependent Variable: KS

## UJI REGRESI LINIER SEDERHANA HIPOTESIS III

DEPENDEN : KREATIVITAS KARYAWAN

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,874 <sup>a</sup>	,763	,755	,725

a. Predictors: (Constant), KS

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49,140	1	49,140	93,463	,000 <sup>b</sup>
	Residual	15,247	29	,526		
	Total	64,387	30			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), KS

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,199	1,670		,119	,906
	KS	,489	,051	,874	9,668	,000

a. Dependent Variable: KK

## UJI REGRESI LINIER BERGANDA HIPOTESIS IV

DEPENDEN VARIABEL : KREATIVITAS KARYAWAN

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 <sup>a</sup>	,778	,762	,715

a. Predictors: (Constant), KS, KV

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50,070	2	25,035	48,959	,000 <sup>b</sup>
	Residual	14,318	28	,511		
	Total	64,387	30			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), KS, KV

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,986	1,866		-,528	,602
	KV	,160	,119	,190	1,348	,188
	KS	,406	,079	,727	5,164	,000

a. Dependent Variable: KK

**LAMPIRAN VI**  
**Surat Keterangan perusahaan**



