

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di GMEDIA – PT Media Sarana Data, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Karakteristik responden penelitian dari jenis kelamin adalah lebih banyak karyawan laki-laki yaitu 148 karyawan (64,3%). Dilihat dari kategori usia, mayoritas responden berusia antara 20 hingga 25 tahun sebanyak 131 karyawan (57%), latar belakang pendidikan didominasi oleh S1 dengan 186 karyawan (80,9%), status dan masa kerja sebagian besar adalah karyawan tetap atau telah bekerja lebih dari 2 tahun yaitu 220 karyawan (95,7%), serta besar gaji per bulan (Rp) terbanyak adalah 2 Juta – 4 Juta dengan 170 karyawan (73,9%).
2. Hipotesis pertama “berhasil” mengkonfirmasi pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari Manajemen Pengetahuan (KM) terhadap Kinerja Karyawan (EP). Pengaruh langsung mengindikasikan tidak adanya variabel perantara antara KM dan EP. Dengan kata lain, peningkatan KM berkorelasi langsung dengan peningkatan EP. Hubungan positif ini berarti semakin tinggi KM, semakin tinggi pula EP, atau terdapat hubungan searah antara keduanya. Signifikansi dalam konteks GMEDIA menunjukkan bahwa hubungan ini valid secara statistik. GMEDIA sebagai sebuah perusahaan telah menunjukkan pengelolaan KM yang sangat baik dan penerapannya secara konsisten, yang berdampak positif pada peningkatan EP.

3. Hipotesis kedua “berhasil” mengkonfirmasi pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari Perilaku Kerja Inovatif (IWB) terhadap Kinerja Karyawan (EP). Pengaruh langsung mengindikasikan tidak adanya variabel perantara antara IWB dan EP. Dengan kata lain, peningkatan IWB berkorelasi langsung dengan peningkatan EP. Hubungan positif ini berarti semakin tinggi IWB, semakin tinggi pula EP, atau terdapat hubungan searah antara keduanya. Signifikansi dalam konteks GMEDIA menunjukkan bahwa hubungan ini valid secara statistik. Karyawan dengan IWB yang tinggi terbukti memiliki EP yang lebih baik dibandingkan karyawan yang kurang inovatif, dan hal ini konsisten di seluruh karyawan GMEDIA.
4. Hipotesis ketiga “berhasil” mengkonfirmasi peran Etika Kerja Karyawan (EWE) dalam memoderasi (melemahkan) pengaruh langsung yang positif dan signifikan Manajemen Pengetahuan (KM) terhadap Kinerja Karyawan (EP). Di GMEDIA hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat EWE, semakin kecil pengaruh positif KM terhadap EP. Mekanisme ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa karyawan dengan EWE tinggi cenderung telah memiliki tingkat tanggung jawab, disiplin, dan motivasi yang tinggi, sehingga dampak tambahan dari KM menjadi berkurang. Sebaliknya, pada karyawan dengan EWE rendah, pengaruh KM terhadap EP akan lebih signifikan.
5. Hipotesis keempat “berhasil” mengkonfirmasi peran Etika Kerja Karyawan (EWE) dalam memoderasi (menguatkan) pengaruh langsung yang positif dan signifikan Perilaku Kerja Inovatif (IWB) terhadap Kinerja Karyawan (EP). Di GMEDIA hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat EWE, semakin

besar pengaruh positif IWB terhadap EP. Mekanisme ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa karyawan dengan EWE tinggi cenderung lebih produktif dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga dampak positif IWB terhadap EP semakin kuat. Sebaliknya, pada karyawan dengan EWE rendah, pengaruh IWB terhadap EP akan lebih kecil.

5.2. Implikasi Manajerial Bagi GMEDIA

Berdasarkan temuan penelitian yang telah peneliti dapatkan, maka beberapa implikasi manajerial yang dapat diambil oleh GMEDIA di antaranya:

1. Dominasi generasi muda (usia 20-25 tahun) dan lulusan S1 dalam profil demografi karyawan GMEDIA membuka peluang sekaligus menimbulkan tantangan bagi manajemen. Dua hal penting yang perlu diperhatikan manajemen adalah memaksimalkan kontribusi generasi muda berpendidikan tinggi ini bagi perusahaan, serta mengakomodasi karakteristik dan kebutuhan spesifik mereka. Untuk implikasi manajerial yang lebih rinci sebagai berikut (1) upayakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan. Jika memungkinkan, tawarkan fleksibilitas dalam bekerja, misalnya pengaturan jam kerja yang fleksibel atau opsi kerja jarak jauh; (2) pertimbangkan pula benefit yang sesuai dengan kebutuhan generasi muda, seperti jaminan kesehatan yang menyeluruh, program kesehatan, atau potongan harga untuk berbagai layanan; (3) dalam hal pembelajaran, terapkan metode yang interaktif dan menarik, seperti *e-learning*, *microlearning*, atau *gamification*, yang umumnya lebih disukai oleh generasi muda; (4) gunakan media digital dan platform daring

sebagai sarana komunikasi dengan karyawan, mengingat generasi muda aktif di ranah digital; (5) meskipun mayoritas karyawan berasal dari generasi muda, kolaborasi dan pertukaran pengetahuan antar generasi perlu didorong untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih dinamis; dan (6) mengingat sebagian besar karyawan berstatus tetap dan telah bekerja lebih dari dua tahun, GMEDIA telah memiliki dasar yang kuat dalam retensi karyawan. Pertahankan hal ini dengan terus memprioritaskan kepuasan kerja, menyediakan peluang pengembangan, dan menciptakan suasana kerja yang positif.

2. Manajemen Pengetahuan (KM) memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (EP). GMEDIA dapat terus mempertahankan dan meningkatkan investasi dan efektivitas program Manajemen Pengetahuan (KM) yang sudah ada saat ini, contohnya (1) mengembangkan platform online berbagi pengetahuan yang lebih ramah pengguna; (2) memastikan program KM yang ada tetap relevan dan *up-to-date*; (3) mempermudah akses karyawan terhadap informasi; dan (4) mengadakan program rutin "Hari Berbagi Pengetahuan" yang memfasilitasi karyawan untuk saling bertukar pengetahuan dan pengalaman.
3. Perilaku Kerja Inovatif (IWB) memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (EP). GMEDIA dapat terus menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan Perilaku Kerja Inovatif (IWB) dengan cara (1) memberikan ruang bagi karyawan untuk mencoba hal baru tanpa takut gagal; (2) memastikan ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan untuk berinovasi, seperti waktu, anggaran, peralatan, dan

akses ke informasi; (3) perusahaan dapat memberikan bonus atau penghargaan pada karyawan atas ide inovatif yang berhasil diimplementasikan; dan (4) perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karir bagi karyawan inovatif seperti promosi dan penugasan proyek strategis.

4. Di GMEDIA Etika Kerja Karyawan (EWE) memoderasi (melemahkan) pengaruh langsung yang positif dan signifikan Manajemen Pengetahuan (KM) terhadap Kinerja Karyawan (EP), hal ini mengindikasikan tingkat pengembalian (*return*) dari investasi dalam KM kemungkinan tidak merata di antara seluruh karyawan. Konsekuensinya, strategi dan fokus penerapan KM harus disesuaikan dengan level Etika Kerja Karyawan (EWE) karyawan. Dengan demikian, GMEDIA perlu menerapkan strategi KM yang lebih personal atau *tailor-made*. Untuk karyawan dengan EWE tinggi, strateginya adalah (1) karyawan tersebut dapat berperan sebagai mentor atau fasilitator untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman, terutama dengan rekan kerja yang EWE-nya lebih rendah. Peran ini juga berkontribusi pada peningkatan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan keterlibatan (*engagement*) mereka di perusahaan; (2) untuk memperluas wawasan mereka, perusahaan juga menyediakan akses ke konferensi, seminar, dan publikasi ilmiah. Untuk karyawan dengan EWE rendah, strateginya adalah (1) untuk menumbuhkan disiplin dan tanggung jawab, karyawan akan diberikan tugas-tugas yang lebih terstruktur dan terarah, serta menerima umpan balik (*feedback*) secara teratur; (2) guna meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka, akan diimplementasikan berbagai program,

antara lain membangun tim (*team building*), pendampingan (*coaching*), dan keterikatan karyawan (*employee engagement*).

5. Di GMEDIA Etika Kerja Karyawan (EWE) memoderasi (menguatkan) pengaruh langsung yang positif dan signifikan Perilaku Kerja Inovatif (IWB) terhadap Kinerja Karyawan (EP), hal ini mengindikasikan perusahaan perlu memperkuat dan memelihara EWE di seluruh karyawan sebagai bagian integral dari strategi peningkatan kinerja melalui inovasi. Untuk implikasi manajerial yang lebih rinci sebagai berikut (1) nilai-nilai etika kerja kandidat harus dipertimbangkan dalam proses rekrutmen, metode seleksi yang mampu mengidentifikasi kandidat dengan EWE tinggi perlu diterapkan; (2) para pemimpin di GMEDIA harus memberikan contoh yang baik dalam hal etika kerja, karena keteladanan atasan sangat memengaruhi etika kerja karyawan; (3) EWE juga perlu diintegrasikan ke dalam sistem manajemen kinerja sebagai salah satu kriteria penilaian, hal ini akan memberikan insentif dan memastikan EWE dihargai (perusahaan memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan EWE yang tinggi); (4) komunikasi yang terbuka dan transparan antar karyawan dan antara karyawan dengan manajemen juga perlu didorong; dan (5) meskipun fokus utama adalah memperkuat EWE secara umum, GMEDIA juga perlu memberikan perhatian khusus kepada karyawan dengan EWE yang rendah. Berikan pendampingan, pelatihan, dan *feedback* yang konstruktif untuk membantu mereka meningkatkan EWE mereka.

5.3. Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian

Penelitian yang telah peneliti lakukan di GMEDIA – PT Media Sarana Data ini memiliki beberapa keterbatasan penelitian, di antaranya:

1. Dari segi lingkup perusahaan, penelitian ini dilakukan hanya pada satu perusahaan saja sehingga hasil yang didapatkan kemungkinan tidak dapat digeneralisasi ke perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda, contohnya ukuran perusahaan, industri, atau budaya organisasi.
2. Penelitian ini hanya melibatkan karyawan dari 5 kantor cabang GMEDIA yaitu Yogyakarta, Jakarta, Solo, Purwokerto, Pematang Jaya dengan Yogyakarta sebagai Cabang Utama, dari total 16 kantor cabang seluruh Indonesia.
3. Dari sisi waktu, penelitian ini dilakukan pada periode yang singkat yaitu hanya 2 minggu sejak Senin, 7 Oktober 2024 sampai dengan Jumat, 18 Oktober 2024. Beberapa faktor seperti perubahan lingkungan bisnis atau kebijakan perusahaan yang terjadi di luar periode penelitian dapat mempengaruhi hasil penelitian.

Berdasarkan beberapa keterbatasan penelitian tersebut, maka peneliti memberikan saran penelitian yaitu:

1. Melakukan penelitian dengan melibatkan perusahaan lain yang memiliki bidang usaha sama seperti GMEDIA (ukuran perusahaan lain dapat lebih kecil atau lebih besar daripada GMEDIA), untuk melihat apakah ada perbedaan pengaruh variabel penelitian berdasarkan skala perusahaan.

2. Melibatkan karyawan dari semua kantor cabang GMEDIA di Indonesia, atau memilih kantor cabang yang lebih representatif seperti kantor cabang di luar Pulau Jawa seperti Bali, Mataram, Samarinda, Balikpapan dan Padang.
3. Melakukan penelitian dengan mengumpulkan data pada beberapa titik waktu berbeda misal setiap 2 bulan sekali selama 6 bulan untuk melihat pengaruh terhadap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abualoush, S., Bataineh, K., & Aladwan, A.S. (2017). *Impact of Information Systems on Innovation (Product Innovation, Process Innovation)-Field Study on the Housing Bank in Jordan*. *International Journal of Business Administration*, 8 (1), 95 - 105.
- Abualoush, S., Masa'deh, R.E., Bataineh, K., & Alrowwad, A. (2018). *The role of knowledge management process and intellectual capital as intermediary variables between knowledge management infrastructure and organization performance*. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 13, 279 - 309.
- Adams, F.G., & Graham, K.W. (2017). *Integration, knowledge creation, and B2B governance: The role of resource hierarchies in financial performance*. *Industrial Marketing Management*, 63, 179–191. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2016.10.009>
- Ajebomogun, F.O., & Diyaolu, O.B. (2019). *Availability of library facilities, knowledge sharing as determinants of job performance of library staff in Southwest Nigeria*. *Library Philosophy and Practice*, 2019, 1 – 20.
- Akram, T., Lei, S., & Haider, M.J. (2016). *The impact of relational leadership on employee innovative work behavior in IT industry of China*. *Arab Economic and Business Journal*, 11 (2), 153 – 161.
- Albrecht, S.L., Bakker, A.B., Gruman, J.A., Macey, W.H., & Saks, A.M. (2015). *Employee engagement, human resource management practice and competitive advantage: An integrated approach*. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2 (1), 7 - 35.
- Alfarra, H., & Ceylan, A. (2024). *An Analysis of Islamic Work Ethics, Innovative Behavior, and Organizational Conflict: The Role of Organizational Citizenship as a Mediator*. *International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR)*, Vol. 8, 180 – 196.
- Al-Ali, A.A.S. & Al-Mansour, J.F. (2020). *Explaining the Mediating Role of Knowledge Management between Organisation's Characteristics and Employee's Performance: A Public Sector Perspective*. *Internasional Journal of Business and Management*, 15 (12). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v15n12p132>
- Amabile, Teresa M., and Michael G. Pratt. (2016). *The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning*. *Research in Organizational Behavior*, 36: 157 – 83.
- Amabile, Teresa M, Sigal G Barsade, Jennifer S Mueller, and Barry M Staw. (2005). *Affect and Creativity at Work*. *Administrative Science Quarterly* 50 (3): 367 – 403. <https://doi.org/10.2189/asqu.2005.50.3.367>

- Anshari, M., & Hamdan, M. (2022). *Understanding knowledge management and upskilling in Fourth Industrial Revolution: transformational shift and SECI model*. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 52 (3). <https://doi.org/10.1108/VJKMS09-2021-0203>
- Arefin, M.S., Hoque, M.R., & Bao, Y. (2015). *The impact of business intelligence on organization's effectiveness: an empirical study*. Journal of Systems and Information Technology, 17 (3), 263 - 285.
- Aryee, S., Walumbwa, F.O., Zhou, Q., & Hartnell, C.A. (2012). *Transformational leadership, innovative behavior, and task performance: Test of mediation and moderation processes*. Human Performance, 25 (1), 1 - 25.
- Asari, A., Zulkamaini, Hartatik et al. (2023). *Pengantar Statistika*. Sumatera Barat: PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Asbani, M., Fayzhall, M., Goestjahjanti, F.S., Winanti, Yuwono, T., Hutagalung, D., Basuki, S., Maesaroh, S., Mustofa, Chidir, G., Yani, A., & Purwanto, A. (2020). *Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kapasitas Inovasi Sekolah*. EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling, 2 (1), 6724 – 6748. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/421>
- Ashok, M., Narula, R., & Martinez-Noya, A. (2016). *How do collaboration and investments in knowledge management affect process innovation in services?* Journal of Knowledge Management, 20 (5), 1004 – 1024. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2015-0429>
- Astuti, T.P., Sitawati, R., & Tukijan. (2019). *Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, 47, 53–64.
- Asurakkody, T.A., & Kim, S.H. (2020). *Effect of knowledge sharing behavior on innovative work behavior among nursing students: Mediating role of self leadership*. University of Colombo, Colombo, Sri Lanka. Available from: <http://hdl.handle.net/70130/5379>
- Atasi, Eli Ayawo, Petru L. Curs , eu, Jol Stoffers, and Ad Kil. (2022). *Learn in Order to Innovate: An Exploration of Individual and Team Learning as Antecedents of Innovative Work Behaviours in Ghanaian Technical Universities*. Sustainability 14: 4012.
- Aulia, M., Musnadi, S., and Faisal. (2020). *The Effect of Knowledge Sharing and Motivation on Individual Competency and Its Impact on Employee Performance of PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Lhokseumawe Branch*. International Journal of Business Management and Economic Review, 3 (01). <http://doi.org/10.35409/IJBMER.2020.3139>

- Borman, W.C., & Motowidlo, S.J. (1997). *Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research*. *Human performance*, 10(2), 99 - 109.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. (8th ed.). Wiley.
- Chien, Y.C., Yuan, K., & Hsiung, K. (2015). *The influences of knowledge management on organizational performance of Taiwan-Listed IC design houses: Using intellectual capital as the mediator*. *The Journal of International Management Studies*, 10 (1), 50 - 67.
- Cohen, I.M., & Levinthal, D.A. (1989). *Absorptive capacity, coauthoring behavior, and the organization of research in frug discovery*. *Journal of Industrial Economics*, 46 (2), 157 – 183. <https://doi.org/10.1111/14676451.00067>
- Costa, P.L., Passos, A.M., & Bakker, A.B. (2014). *Team work engagement: A model of emergence*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87 (2), 414 - 436.
- Cui, X., Huo, B., Lei, Y., & Zhou, Q. (2020). *The influence of team social media usage on individual knowledge sharing and job performance from a cross level perspective*. *International Journal of Operations & Production Management*, 40 (5), 553 – 573. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-04-2019-0311>
- Deepa, E., Palaniswamy, R., & Kuppusamy, S. (2014). *Effect of performance appraisal system in organizational commitment, job satisfaction and productivity*. *Journal of Contemporary Management Research*, 8 (1), 72.
- Ding, G., & Li, H. (2016). *How job Characteristics Affect Employee innovation behavior: A mediating moderating role model*. *China human resources development* (22), 19 - 27. <https://doi.org/10.16471/j.cnki.112822/c.2016.22.003>
- Fan, Chuanhao, Mingyue Hu, Ziheng Shangguan, Chunlan Ye, Shuting Yan, and Mark Yaolin Wang. (2021). *The Drivers of Employees' Active Innovative Behaviour in Chinese High-Tech Enterprises*. *Sustainability* 13: 6032.
- Farzaneh, M., Isaai, M.T., Arasti, M.R., & Mehralian, G. (2018). *A framework for developing business intelligence systems: a knowledge perspective*. *Management Research Review*, 41 (12), 1358 - 1374.
- Febriyanto, Setyo Ditto. (2012). *The influence of Islamic Work Ethics, Organizational Commitment Against Managerial Performance*.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 5. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Futri, S.Y., Jimad, H., and Hayati, K. (2023). *The Influence of Transformational Leadership on Employee Performance through Innovative Work Behavior*

- as a Mediating Variable*. Journal of Economics, Management and Trade, 29 (8). DOI: [10.9734/JEMT/2023/v29i81113](https://doi.org/10.9734/JEMT/2023/v29i81113)
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitonga, L.K. (2015). *Influence of work environment on organizational performance in government ministries in Kenya*. Strategic Journal of Business & Change Management, 2 (2).
- Güngör, P. (2011). *The relationship between the reward management system and employee performance with the mediating role of motivation: A quantitative study on global banks*. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 24, 1510 - 1520.
- Hamid, H. (2019). *The strategic position of human resource management for creating sustainable competitive advantage in the VUCA world*. Journal of Human Resources Management and Labor Studies, 7 (2), 1 – 4.
- Haque, Adnan ul, and Fred A. Yamoah. (2021). *The Role of Ethical Leadership in Managing Occupational Stress to Promote Innovative Work Behaviour: A Cross-Cultural Management Perspective*. Sustainability 13: 9608.
- Herlambang, Reza. (2013). *Influence on Performance of Managerial Work Ethics*.
- Hong, J.C., Lee, Y.F., Chen, H.H., & Nguyen, H.B.N. (2022). *Knowledge Sharing Types as Predictors of Job Performance Mediated by Problem-Solving Self Efficacy in the Information System Integration Service Industry*. Frontiers in Psychology, 13(May), 1 – 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.857782>
- Ibrahim, M., & Al Falashi, S. (2014). *Employee loyalty and engagement in UAE public sector*. Employee Relations, 36 (5), 562 - 582.
- Indica, I Wayan Marsalia. (2011). *The influence of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership Style and Organizational Commitment Toward Employee Performance*.
- Indrajita, I.K., Sadiartha, A.N.G., & Mahayasa, I.G.A. (2021). *Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar*. Widya Amrita, 1 (1), 1–13. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1142>
- Isik, Cem, Ekrem Aydın, Tarik Dogru, Abdul Rehman, Rafael Alvarado, Munir Ahmad, and Muhammad Irfan. (2021). *The Nexus between Team Culture, Innovative Work Behaviour and Tacit Knowledge Sharing: Theory and Evidence*. Sustainability 13: 4333.

- Javaid, M., Abdullah, N.H., Zeb, A., and Hussain, K. (2017). *The Impact of Authentic Leadership on Knowledge Sharing Behavior with the Moderating role of Islamic Work Ethics*. Journal of Physics: Conference Series. <https://doi :10.1088/1742-6596/1049/1/012007>
- Javaid, M., Jaaron, A.A.M., Hazana Binti Abdullah, N. (2022). *Relationship between Big Five personality traits and knowledge sharing behaviour: moderating role of Islamic work ethics*. Journal Cross Cultural & Strategic Management, Vol. 29 (4), 798-823. DOI 10.1108/CCSM-01-2021-0015
- Jiang, W., Rosati, F., Chai, H., & Feng, T. (2020). *Market orientation practices enhancing corporate environmental performance via knowledge creation: Does environmental management system implementation matter?* Business Strategy and the Environment, 29 (5), 1899 – 1924. <https://doi.org/10.1002/bse.2478>
- Kadir. (2015). *Statistika Terapan Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kariadinata, R., Abdurrahman, M. (2012). *Dasar-Dasar Statistik Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kasasbeh, W. (2015). *The impact of knowledge management in the development of a culture of excellence: An empirical study of the commercial banks operating in the city of Tabuk*. Dirasat: Administrative Sciences, Jordan University, 42 (2), 267 - 287.
- Kessel, M., Hannemann-Weber, H., & Kratzer, J. (2012). *Innovative work behavior in healthcare: The benefit of operational guidelines in the treatment of rare diseases*. Health Policy, 105 (2-3), 146 – 153.
- Kheng, Y.K., June, S., & Mahmood, R. (2013). *The determinants of innovative work behavior in the knowledge-intensive business services sector in Malaysia*. Asian Social Science, 9 (15), 47.
- King, Nigel, and Neil Anderson. (2002). *Managing Innovation and Change: A Critical Guide for Organizations*. London: Thomson.
- Kumar, N. and Rose, R.C. (2012). *The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability*. Cross-Cultural Management: An International Journal, Vol. 19 No. 2, pp. 142-165.
- Kumar, P., Kamath C., R., Thomas, Dr. B. (2020). *Development Of Scale For Ethical Climate Questionnaire Applicable To Higher Educational Institutions*. International Journal of Scientific & Technology Research, Vol. 9 (3).
- Lambriex-Schmitz, Peggy, Marcel R. Van der Klink, Simon Beusaert, Monique Bijker, and Mien Segers. (2020). *Towards successful innovations in education: Development and validation of a multi-dimensional Innovative Work Behaviour Instrument*. Vocations and Learning 13: 313 – 40.

- Liu, Y., Xu, S., & Zhang, B. (2020). *Thriving at work: How a paradox mindset influences innovative work behavior*. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 56 (3), 347 – 366.
- Lohr, S.L. (2019). *Sampling: design and analysis*. Boston: Cengage Learning.
- Mahfoudh, A., Din, M. S. H., & Jusoh, M. S. (2017). *The effect of Islamic work ethics (Akhlak) to innovation capability*. In *Contemporary Issues and Development in the Global Halal Industry: Selected Papers from the International Halal Conference 2014* (pp. 381-390). Springer Singapore.
- Malik, A., Chusni, M.M. (2018). *Pengantar Statistika Pendidikan Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Messmann, Gerhard, and Regina H. Mulder. (2011). *Innovative Work Behaviour in Vocational Colleges: Understanding How and Why Innovations Are Developed*. *Vocations and Learning* 4: 63 – 84. [CrossRef]
- Msanze, N.S. (2013). *An Assessment on the Impacts of Employees Ethical Conducts to Organization Performance*. The Open University of Tanzania.
- Mubarok, E.S., Darmawan, J. (2019). *The Influence of Training, Motivation, and Work Ethics on the Internal Communication and Their Impact on the Employee Performance*. *European Journal of Business and Management*, Vol. 11 (24). DOI: [10.7176/EJBM/11-24-10](https://doi.org/10.7176/EJBM/11-24-10)
- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., & Spiller, N. (2016). *Behavioural operations in healthcare: a knowledge sharing perspective*. *International Journal of Operations & Production Management*.
- Naritasari, Surwanti, A., & Qamari., I.N. (2023). *Empathetic Leadership, Innovative Work Behavior and Health Protocol Culture as Determinants of Employee Performance in Government Organizations*. *Journal of Governance and Public Policy*, 10 (3). <https://doi.org/10.18196/jgpp.v10i3.18031>
- Nasifoglu Elidemir, S., Ozturen, A., & Bayighomog, S.W. (2020). *Innovative Behaviors, Employee Creativity, and Sustainable Competitive Advantage: A Moderated Mediation*. *Sustainability*, 12 (8). <https://doi.org/10.3390/su12083295>
- Nguyen, T.N.Q., Ngo, L.V., Northey, G., & Siaw, C.A. (2019). *Realizing the value of knowledge resources and capabilities: An empirical study*. *Journal of Knowledge Management*, 23 (2), 374 – 395. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2016-0372>
- Nizam bin Salahudin., S., S.S. binti Baharuddin. Abdullah, M.S., and Osman, A. (2016). *The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment*. *Procedia Economics and Finance*, 35, 582-590.
- Nuryadi, Astuti, T.D., Utami, E.S., Budiantara, M. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.

- Obeidat, B.Y., Al-Suradi, M.M., Masa'deh, R.E., & Tarhini, A. (2016). *The impact of knowledge management on innovation: An empirical study on Jordanian consultancy firms*. *Management Research Review*, 39 (10), 1214-1238.
- Obeidat, B.Y., Tarhini, A., Masa'deh, R.E., & Aqqad, N.O. (2017). *The impact of intellectual capital on innovation via the mediating role of knowledge management: a structural equation modelling approach*. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 8 (3-4), 273 - 298.
- Papa, A., Dezi, L., Gregori, G.L., Mueller, J., & Miglietta, N. (2020). *Improving innovation performance through knowledge acquisition: The moderating role of employee retention and human resource management practices*. *Journal of Knowledge Management*, 24 (3), 589 – 605. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2017-0391>
- Patterson, W., & Ambrosini, V. (2015). *Configuring absorptive capacity as a key process for research intensive firms*. *Technovation*, 36 (37), 77 – 89. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2014.10.003>
- Putri, K. F., & Nabhan, F. (2023). *Innovative Work Behavior and Islamic Work Ethic: The Role in Improving Employee Performance*. *Al Tijarah*, 8(2), 15-24. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v8i2.8324>
- Rahimi, H., ArbabiSarjou, A., Allameh, S.M. and Aghababaei, R. (2011). *Relationship between knowledge management process and creativity among faculty members in the university*. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, Vol. 6, pp. 17-33.
- Ridwan. (2013). *The role of Islamic Work Ethics to Locus Of Control Relationship with Employee Performance*.
- Ridwansyah, Fauzan, R., Hendri, M.I., Kalis, M.C.I., Rosnani, T. (2023). *The Relationship of Islamic Work Ethic to Work Culture Through Innovative Work Behavior of Madrasah Teachers*. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, Vol. 7 (1), 88–97. <https://doi.org/10.53730/ijssh.v7n1.14065>
- Rohim, A., & Budhiasa, I.G.S. (2019). *Organizational culture as moderator in the relationship between organizational reward on knowledge sharing and employee performance*. *Journal of Management Development*, 38 (7), 538 - 560. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0190>
- Romadaniati, N., Taufik, T., dan Nasir, A. (2020). *The Influence of Village Aparature Competence, Internal Control System and Whistleblowing System on Fraud Prevention in Village Government With Individual Morality as Moderated Variables (Study in Villages in Bengkalis District)*. *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Vol. 4 No. 3, 227 – 237.

- Romli, M., & Siregar, A.F. (2021). *Pengaruh Inovasi Program Kemanusiaan Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada Asia Muslim Charity Foundation*. Jurnal STEI Ekonomi, 30 (01), 84 – 100. <https://www.ejournal.stei.ac.id/index.php/JEMI/article/view/430>
- Safitri, C.L., Setyanti, S.W.L.H., & Sudarsih, S. (2018). *Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 2 (1), 79. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1059>
- Sanosra, A., Hakim, A.R., Cahyono, D., Qomariah, N., & Muhammad Thamrin. (2020). *Leadership Style in Improving Employee Performance With Work Culture As An*. 200, 919 – 936
- Sapada, A.F.A., Modding, H.B., Gani, A., Nujum, S. (2017). *The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance*. The International Journal of Engineering and Science (IJES), Vol. 6 (12), 28 - 36. DOI: 10.9790/1813-0612042836
- Shafissalam, Alfa & Misbahuddin Azzuhri. (2013). *Influence of Islamic Work Ethic To Performance Employees Cooperative Agro Niaga Indonesia (KaniNDO) Sharia, East Jakarta*. Student Science Journal of Business Economics Faculty.
- Sharma, S., & Singh, T. (2020). *VUCA World and its impact on Human Resource Function: A roadmap for HR Leaders to navigate the current challenging times*. PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology, 17 (7).
- Shujahat, M., Sousa, M. J., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., & Umer, M. (2019). *Translating the impact of knowledge management processes into knowledge-based innovation: The neglected and mediating role of knowledge-worker productivity*. Journal of Business Research, 94, 442 - 450. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.001>
- Sin, A.B., Zailani, S., Iranmanesh, M., & Ramayah, T. (2015). *Structural equation modeling on knowledge creation in six sigma DMAIC project and its impact on organizational performance*. Intemational Journal of Production Economics, 168, 105 – 117. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2015.06.007>
- Sinambela, E.A., Mardikaningsih, R., Arifin, S., & Ayu, H.D. (2020). *Development of self competence and supervision to achieve professionalism*. Journal of Islamic Economics Perspectives, 1 (2). <https://doi.org/10.35719/jiep.v1i2.13>
- Situmorang, G.R., Riadi, S.S., & Achmad., G.N. (2023). *Individual Behavior and Transformational Leadership on Innovative Work Behavior and Employee Performance*. Indonesian Journal of Multidisciplinary Science.

- Solikhah, M., Pramesti, G.N.D.P. (2024). *Analysis of The Effect of Recruitment, Placement, Training, Job Design, and Work Ethics on Employee Performance*. Journal of Indonesian Social Science (JISS), Vol. 5 (3).
- Stachová, K., Stacho, Z., Cagáňová, D., & Stareček, A. (2020). *Use of digital technologies for intensifying knowledge sharing*. Applied Sciences, 10 (12), 4281. <https://doi.org/10.3390/app10124281>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian dan pengembangan kuantitatif, kualitatif*. London: Alfabet.
- Sujarwo, A., & Wahjono, W. (2017). *Pengaruh motivasi kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi kasus pada LKP Alfabank Semarang)*. Jurnal Ilmiah Infokam, 13 (1).
- Suprianto, Febriansyah, F., Rahman, N., Niswaty, R. (2024). *The Effect of Work Ethics and Competence on Employee Performance at the Turatea District Office, Jeneponto Regency*. The 3rd International Conference on Humanities Education, Law and Social Sciences, KnE Social Sciences, pages 300–314. DOI 10.18502/kss.v9i2.14858
- Suryanto, Hadi, S., & Subiyanto., D. (2023). *Analysis of The Effect of Work Environment and Knowledge Sharing on Employee Performance in Innovative Behavior Mediation*. JBTI: Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi, 14 (1). <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i1.18804>
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S.M., Yang, J.J., & Lee, Y.K. (2020). *The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory*. Journal of Hospitality & Tourism Management, 42, 88 – 96. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>
- Tager, A.G., Zaki, M.M., & Ibrahim, A.R. (2023). *Linking Psychological Empowerment to Innovative Work Behavior in Hotels*. Internasional Journal of Tourism and Hospitality Management, Vol. 6 (1).
- Teixeira, A., Henriques., P.L., & Santos., M.C. (2018). *Knowledge Sharing and Individuals' Work Performance: A Virtuous Spiral*. International Journal of Financial Research, 9. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v9n3p53>
- Thurlings, Marieke, Amoud T. Evers, and Matjan Vermeulen. (2015). *Toward a Model of Explaining Teachers' Innovative Behavior: A Literature Review*. Review of Educational Research 85: 430 – 71.
- Torabi, F., & El-Den, J. (2017). *The impact of knowledge management on organizational productivity: A case study on Koosar Bank of Iran*. Procedia Computer Science, 124, 300 – 310. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.12.159>

- Valaei, N., Nikhashemi, S.R., & Javan, N. (2017). *Organizational factors and process capabilities in a KM strategy: Toward a unified theory*. Journal of Management Development, 36 (4), 560 - 580.
- Valeri, M., & Baggio, R. (2022). *Guest editorial: Knowledge management in tourism: Paradigms, approaches and methods*. Journal of Organizational Change Management, 35 (2), 257 – 263. <https://doi.org/10.1108/JOCM-04-2022-506>
- Viswesvaran, C., & Ones, D.S. (2000). *Measurement error in “Big Five Factors” personality assessment: Reliability generalization across studies and measures*. Educational and Psychological Measurement, 60 (2), 224 - 235.
- Walker, R., & Whetzel, T.A. (2020). *Job ethics: Underlying competencies and their measurement*. Journal of Business Ethics, 165 (2), 261 - 277.
- Wang, P., Casner, R.G., Nair, M.S., Wang, M., Yu, J., Cerutti, G., ... Shapiro, L. (2021). *Increased resistance of SARS-CoV-2 variant P. 1 to antibody neutralization*. Cell Host and Microbe, 29 (5), 747 – 751, e744.
- Yasa, N.N.K., Rahmayanti, P.L.D., Sugianingrat, I.A.P.W., Dharmanagera, I.B. A., & Suharto, R.B. (2021). *Peran Perilaku Inovatif dan Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 11(2), 258–273.
- Zahra, S.A., & George, G. (2002). *Absorptive capacity: a review, reconceptualisation, and extension*. Academy of Management Review, 27 (2), 185 – 203. <https://doi.org/10.2307/4134351>
- Zheng, J., Jin, S.H., & Ma, G.Y. (2009). *Measurement of organizational innovation climate and its moderating effect on the relationship between employee innovation ability and innovation performance*. Acta Psychologica Sinica, 41 (12), 1203 - 1214.
- Zia-ur-Rehman, M., Tariq, S., & Imran, S. (2020). *Knowledge Management and Team Effectiveness; Investigating the Role of Employee Performance and Person Job Fit*. Research Journal of Social Sciences & Economics Review, 1 (4). [https://doi.org/10.36902/rjsser-vol1-iss4-2020\(72-82\)](https://doi.org/10.36902/rjsser-vol1-iss4-2020(72-82))
<https://dataindonesia.id/varia/detail/data-jumlah-media-pers-di-indonesia-yang-terverifikasi-per-21-februari-2024>, diakses pada Minggu, 30 Juni 2024
<https://gmedia.id/>

LAMPIRAN I

Variabel Penelitian : Manajemen Pengetahuan (<i>Knowledge Management</i> / KM)						
No.	Pertanyaan (<i>Questionnaire</i>)	Skala Likert				
		1	2	3	4	5
		Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
KM1	Perusahaan antusias mengikutsertakan karyawan untuk pengembangan diri					
KM2	Perusahaan menggunakan <i>brainstorming</i> dengan staf untuk mendapatkan solusi.					
KM3	Karyawan selalu dimotivasi untuk menghasilkan ide-ide kreatif					
KM4	Karyawan bisa bebas mengakses dokumen dan pengetahuan yang disimpan perusahaan					
KM5	Perusahaan menyimpan pengetahuan dalam basis pengetahuan					
KM6	Perusahaan melakukan pertukaran pengetahuan di seluruh individu, dan departemen					
KM7	Karyawan diberi ruang untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman.					
KM8	Karyawan paham bahwa pengetahuan yang tersedia bebas untuk diterapkan					
KM9	Perusahaan selalu memanfaatkan pengetahuan untuk meningkatkan efektivitas kerja					

LAMPIRAN II

Variabel Penelitian : Perilaku Kerja Inovatif (<i>Innovative Work Behavior / IWB</i>)						
No.	Pertanyaan (Questionnaire)	Skala Likert				
		1	2	3	4	5
		Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
IWB1	Saya diberi kesempatan untuk menghasilkan ide-ide kreatif.					
IWB2	Saya berusaha mempromosikan dan memperjuangkan ide kepada orang lain.					
IWB3	Saya selalu merencanakan untuk penerapan ide-ide baru di perusahaan					
IWB4	Saya bersama tim berkolaborasi untuk menghasilkan inovasi					
IWB5	Saya semangat mencari ide-ide baru karena didukung oleh manajemen					
IWB6	Saya selalu membaca buku atau referensi yang baru untuk bisa berpikir kreatif					

LAMPIRAN III

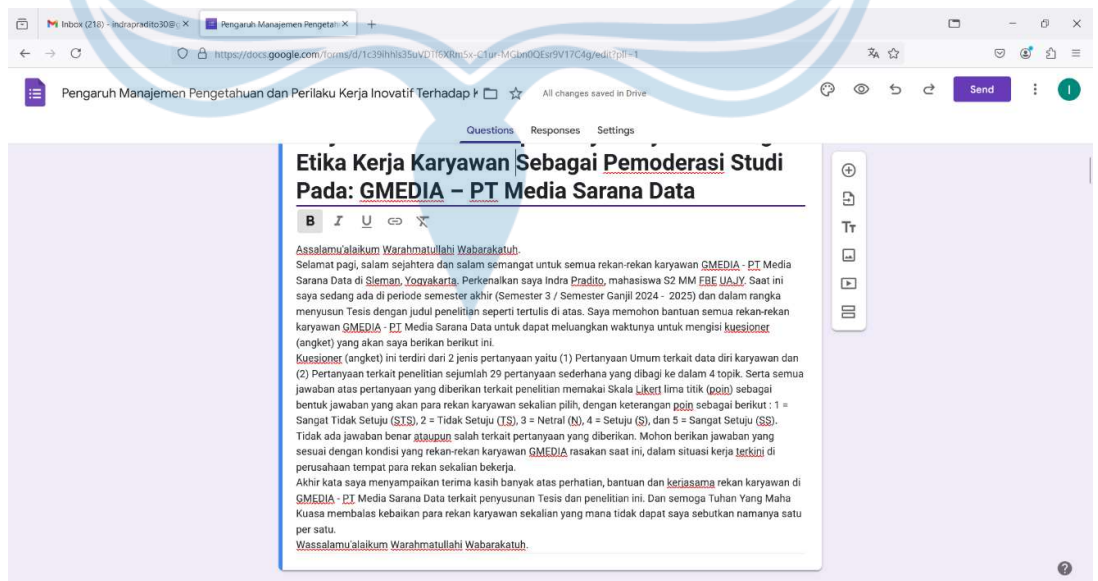
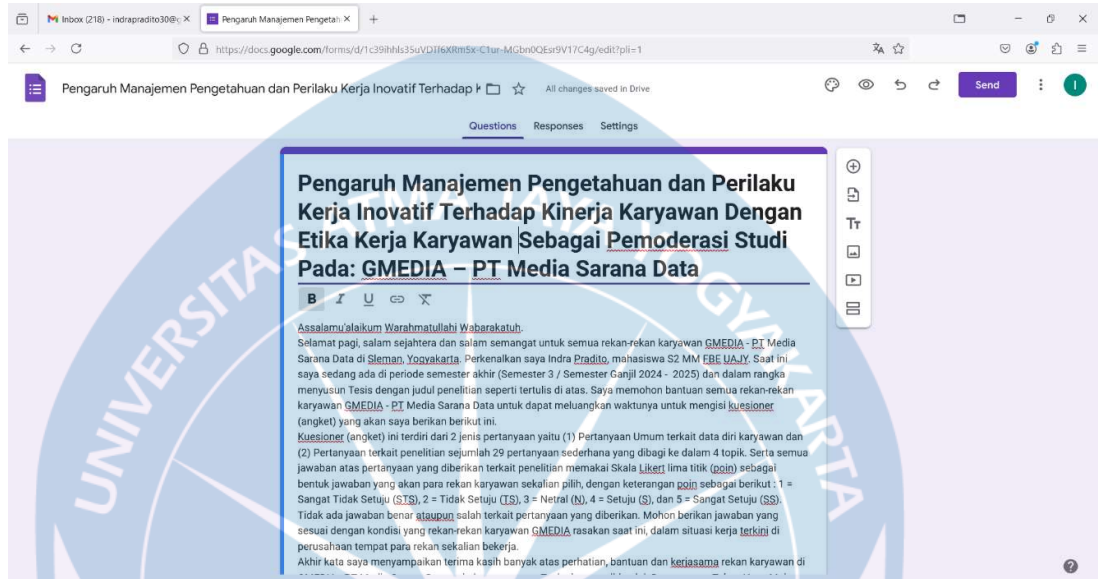
Variabel Penelitian : Etika Kerja Karyawan (<i>Employee Work Ethics / EWE</i>)						
No.	Pertanyaan (<i>Questionnaire</i>)	Skala Likert				
		1	2	3	4	5
		Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
EWE1	Semua orang di perusahaan ini mengikuti kode etik yang berlaku					
EWE2	Kesejahteraan di perusahaan ini menjadi perhatian oleh manajemen					
EWE3	Para karyawan semua level memiliki kepedulian yang tinggi					
EWE4	Saya selalu menggunakan aplikasi asli sesuai standar perusahaan					
EWE5	Di perusahaan peraturan dan prosedur sangat penting untuk dipatuhi					
EWE6	Saya tidak akan pernah membawa pulang klip kertas, alat tulis, atau perlengkapan kantor lainnya.					
EWE7	Setiap individu dipandu oleh etika pribadi sendiri dalam organisasi.					
EWE8	Perusahaan selalu mengapresiasi bagi karyawan yang mematuhi etika kerja profesional					
EWE9	Di perusahaan setiap individu diharapkan bekerja secara efisien di atas kepentingan pribadi					

LAMPIRAN IV

Variabel Penelitian : Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i> / EP)						
No.	Pertanyaan (<i>Questionnaire</i>)	Skala Likert				
		1	2	3	4	5
		Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
EP1	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya					
EP2	Saya memenuhi tujuan profesional yang ditetapkan oleh organisasi					
EP3	Saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
EP4	Saya merasa puas dengan kinerja saya					
EP5	Keterampilan profesional saya merupakan aset bagi organisasi					

LAMPIRAN V

Kuesioner Online Google Forms



Inbox (200) - indrapradito30@... x Untitled form - Google Forms x Pengaruh Manajemen Pengetaha... x WhatsApp x +

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeOPdZnjuUPqg_EhyYVoM0MR1nRyGa-QaUAAAXVHtoUDwMQ/viewform

(1) Pertanyaan Umum Terkait Data Diri Karyawan
Mohon untuk menjawab semua pertanyaan berikut ini.

Jenis Kelamin Karyawan *

Laki-laki
 Perempuan

Usia Karyawan *

20 - 25 Tahun
 26 - 30 Tahun
 > 30 Tahun

Status Karyawan *

Karyawan Tetap
 Karyawan Kontrak

Inbox (221) - indrapradito30@... x Pengaruh Manajemen Pengetaha... x +

https://docs.google.com/forms/d/1c39t4hs35uVD16XRmSx-C1ur-MGbn0QEsd9V17Cg/edit?pli=1

Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap k... All changes saved in Drive

Questions Responses Settings

Masa Kerja Karyawan *

> 2 Tahun (Lebih dari 2 tahun)
 < 2 Tahun (Kurang dari 2 tahun)

Posisi Karyawan Saat Ini *

(Contoh = Penjualan / Sales, Marketing, Keuangan, Sekretaris Perusahaan, Operasi, IT, dan lain-lain)

Short answer text

Pendidikan Terakhir Karyawan *

SMA atau SMK
 D3 atau D4
 S1
 S2 atau S3

WhatsApp | Google Translate | Parafrase Online Indonesia 100% | Inbox (219) - indrapradito30@... | Pengaruh Manajemen Pengetaha...

https://docs.google.com/forms/d/1c39ihhls35uVDIT6XRm5x-C1ur-MGbn0QEs9V17C4g/edIt?pli=1

Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap h... All changes saved in Drive

Questions Responses Settings

Besar Gaji Karyawan per Bulan *

- Rp 2 Jt - Rp 4 Jt
- Rp 4,1 Jt - Rp 6 Jt
- > Rp 6 Jt

(2) Pertanyaan Terkait Penelitian

Topik 1

Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management* / KM) adalah kemampuan memanfaatkan pengetahuan (internal dan eksternal) untuk meningkatkan kinerja, mendorong inovasi, dan meningkatkan nilai pelanggan.

Inbox (218) - indrapradito30@... | Pengaruh Manajemen Pengetaha...

https://docs.google.com/forms/d/1c39ihhls35uVDIT6XRm5x-C1ur-MGbn0QEs9V17C4g/edIt?pli=1

Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap h... All changes saved in Drive

Questions Responses Settings

(2) Pertanyaan Terkait Penelitian

Topik 1

Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management* / KM) adalah kemampuan memanfaatkan pengetahuan (internal dan eksternal) untuk meningkatkan kinerja, mendorong inovasi, dan meningkatkan nilai pelanggan.

KM1. Perusahaan antusias mengikutsertakan karyawan untuk pengembangan diri

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

KM2. Perusahaan menggunakan *brainstorming* dengan staf untuk mendapatkan solusi

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

Inbox (218) - indrapradito30@... X Pengaruh Manajemen Pengetah... X

https://docs.google.com/forms/d/1c39hHh33SuVD16XKm5v-C1ur-MGbn0QEr9V17C4g/redit?pli=1

Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap P... All changes saved in Drive

Questions Responses Settings

KM3. Karyawan selalu **dimotivasi** untuk menghasilkan ide-ide kreatif *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

KM4. Karyawan bisa bebas mengakses dokumen dan pengetahuan yang disimpan perusahaan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

KM5. Perusahaan menyimpan pengetahuan dalam basis pengetahuan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

KM6. Perusahaan melakukan pertukaran pengetahuan di seluruh individu, dan departemen *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

KM7. Karyawan diberi ruang untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman *

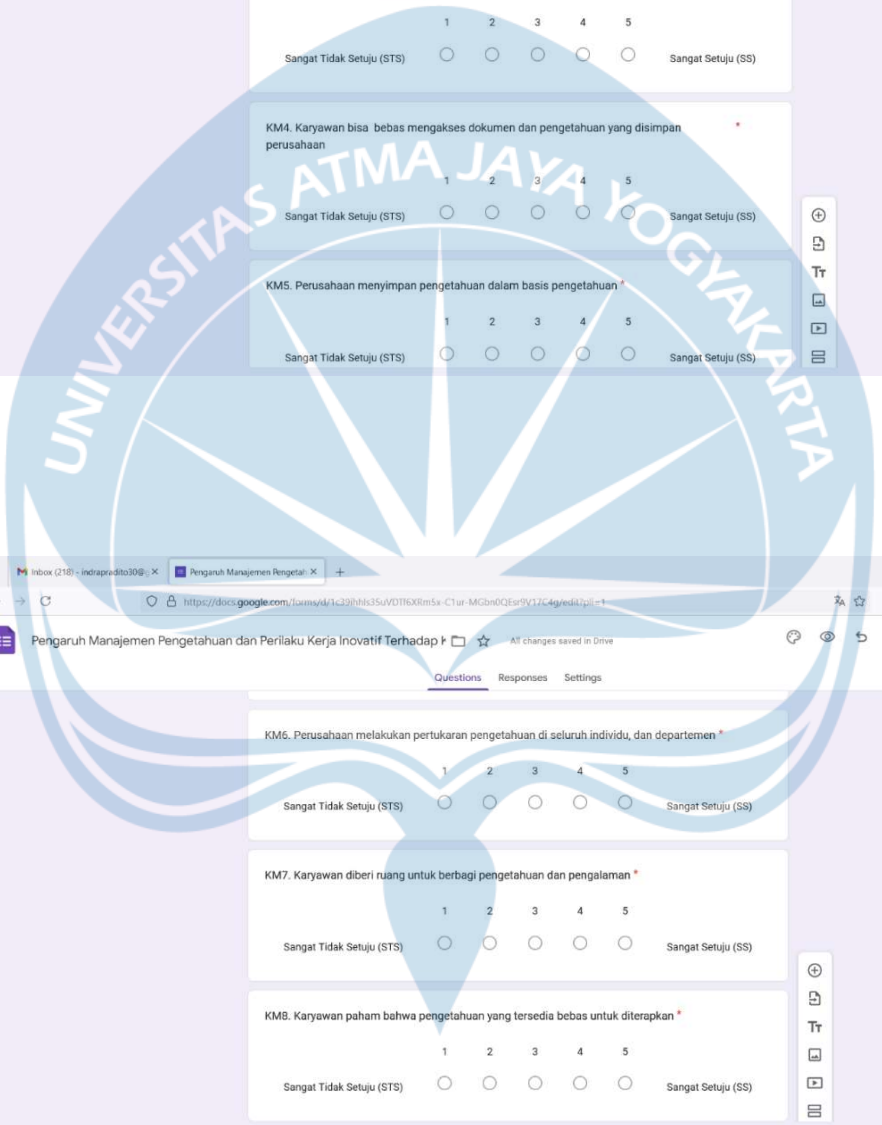
1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

KM8. Karyawan paham bahwa pengetahuan yang tersedia bebas untuk diterapkan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)



Inbox (218) - indrapradito308@... x Pengaruh Manajemen Pengetaha... x +

https://docs.google.com/forms/d/1c39ihh35uVD16XRm5x-C1ur-MGbn0QEsr9V17C4g/edit?pli=1

Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap k ☆ All changes saved in Drive

Questions Responses Settings

KM9. Perusahaan selalu memanfaatkan pengetahuan untuk meningkatkan efektivitas kerja *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

(2) Pertanyaan Terkait Penelitian

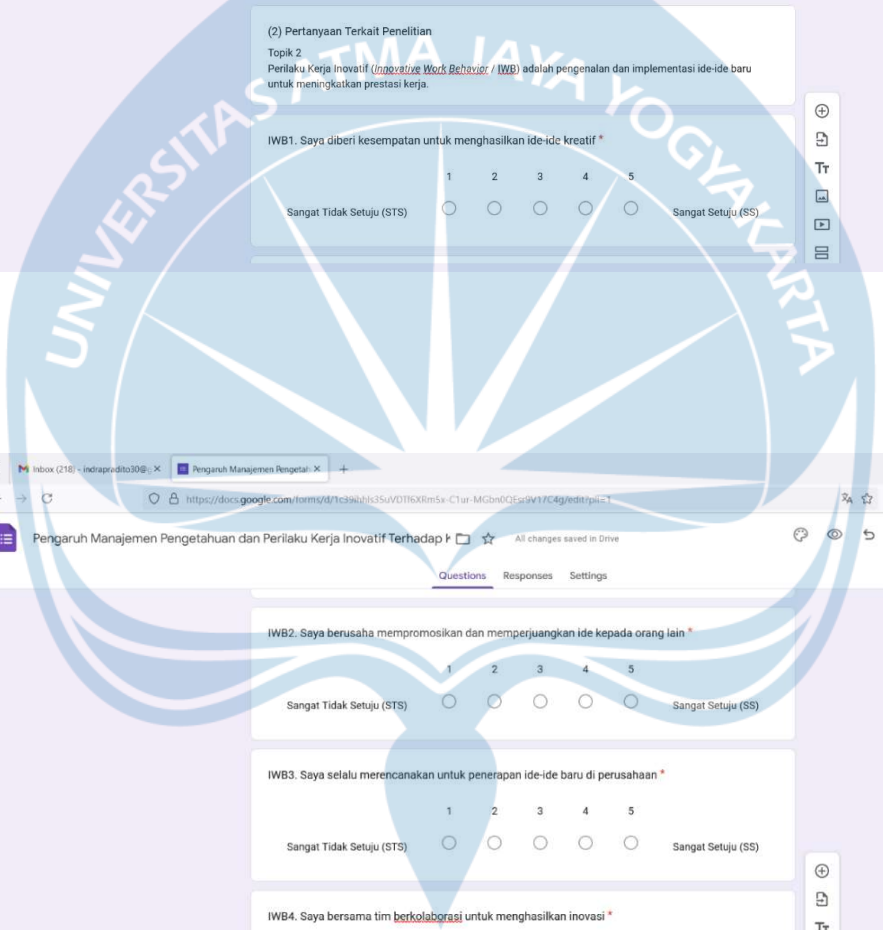
Topik 2

Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behavior / IWB*) adalah pengenalan dan implementasi ide-ide baru untuk meningkatkan prestasi kerja.

IWB1. Saya diberi kesempatan untuk menghasilkan ide-ide kreatif *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)



Inbox (218) - indrapradito308@... x Pengaruh Manajemen Pengetaha... x +

https://docs.google.com/forms/d/1c39ihh35uVD16XRm5x-C1ur-MGbn0QEsr9V17C4g/edit?pli=1

Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap k ☆ All changes saved in Drive

Questions Responses Settings

IWB2. Saya berusaha mempromosikan dan memperjuangkan ide kepada orang lain *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

IWB3. Saya selalu merencanakan untuk penerapan ide-ide baru di perusahaan *

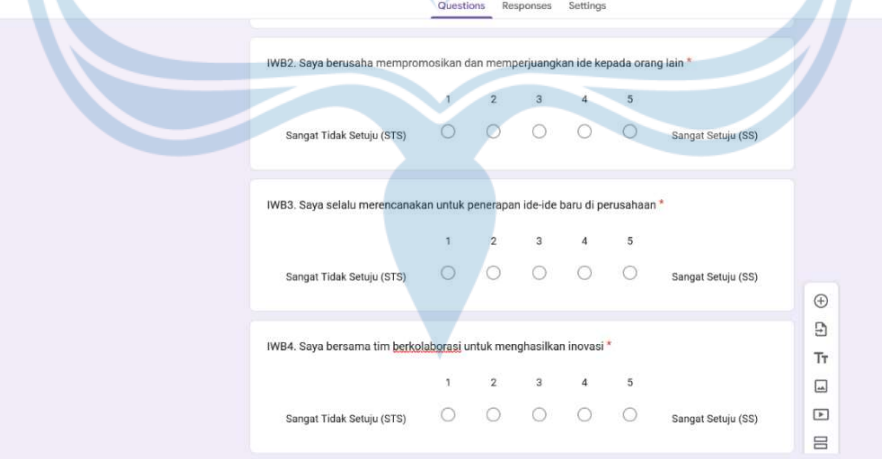
1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

IWB4. Saya bersama tim berkolaborasi untuk menghasilkan inovasi *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)



Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap ... All changes saved in Drive

Questions Responses Settings

IWB5. Saya semangat mencari ide-ide baru karena didukung oleh manajemen *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

IWB6. Saya selalu membaca buku atau referensi yang baru untuk bisa berpikir kreatif *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

(2) Pertanyaan Terkait Penelitian

Topik 3

Etika Kerja Karyawan (*Employee Work Ethics / EWE*) yaitu mencakup penghormatan terhadap nilai-nilai perusahaan, komitmen terhadap pekerjaan, dan sikap positif terhadap pekerjaan.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap ... All changes saved in Drive

Questions Responses Settings

EWE1. Semua orang di perusahaan ini mengikuti kode etik yang berlaku *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

EWE2. Kesejahteraan di perusahaan ini menjadi perhatian oleh manajemen *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

EWE3. Para karyawan semua level memiliki kepedulian yang tinggi *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

Inbox (218) - indraprasto30@... x Pengaruh Manajemen Pengetah... x +

https://docs.google.com/forms/d/1c39hNk35uVD16XRm5v-C1ur-MGbn0QEs9V17C4g/edit?pli=1

Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap P... All changes saved in Drive

Questions Responses Settings

EWE4. Saya selalu menggunakan aplikasi asli sesuai standar perusahaan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

EWE5. Di perusahaan peraturan dan prosedur sangat penting untuk dipatuhi *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

EWE6. Saya tidak akan pernah membawa pulang klip kertas, alat tulis, atau perlengkapan kantor lainnya *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

Inbox (218) - indraprasto30@... x Pengaruh Manajemen Pengetah... x +

https://docs.google.com/forms/d/1c39hNk35uVD16XRm5v-C1ur-MGbn0QEs9V17C4g/edit?pli=1

Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap P... All changes saved in Drive

Questions Responses Settings

EWE7. Setiap individu dipandu oleh etika pribadi sendiri dalam organisasi *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

EWE8. Perusahaan selalu mengapresiasi bagi karyawan yang mematuhi etika kerja profesional *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

EWE9. Di perusahaan setiap individu diharapkan bekerja secara efisien di atas kepentingan pribadi *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap ... All changes saved in Drive

Questions Responses Settings

(2) Pertanyaan Terkait Penelitian

Topik 4
Kinerja Karyawan (*Employee Performance / EP*) yaitu suatu kinerja dari karyawan yang mencakup seluruh perilaku karyawan di tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung mengarah pada pencapaian misi organisasi.

EP1. Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

EP2. Saya memenuhi tujuan profesional yang ditetapkan oleh organisasi *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

EP3. Saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan saya *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

EP4. Saya merasa puas dengan kinerja saya *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

EP5. Keterampilan profesional saya merupakan aset bagi organisasi

*** Linear scale

1 to 5

Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap t All changes saved in Drive

Questions Responses Settings

EP4. Saya merasa puas dengan kinerja saya *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

EP5. Keterampilan profesional saya merupakan aset bagi organisasi

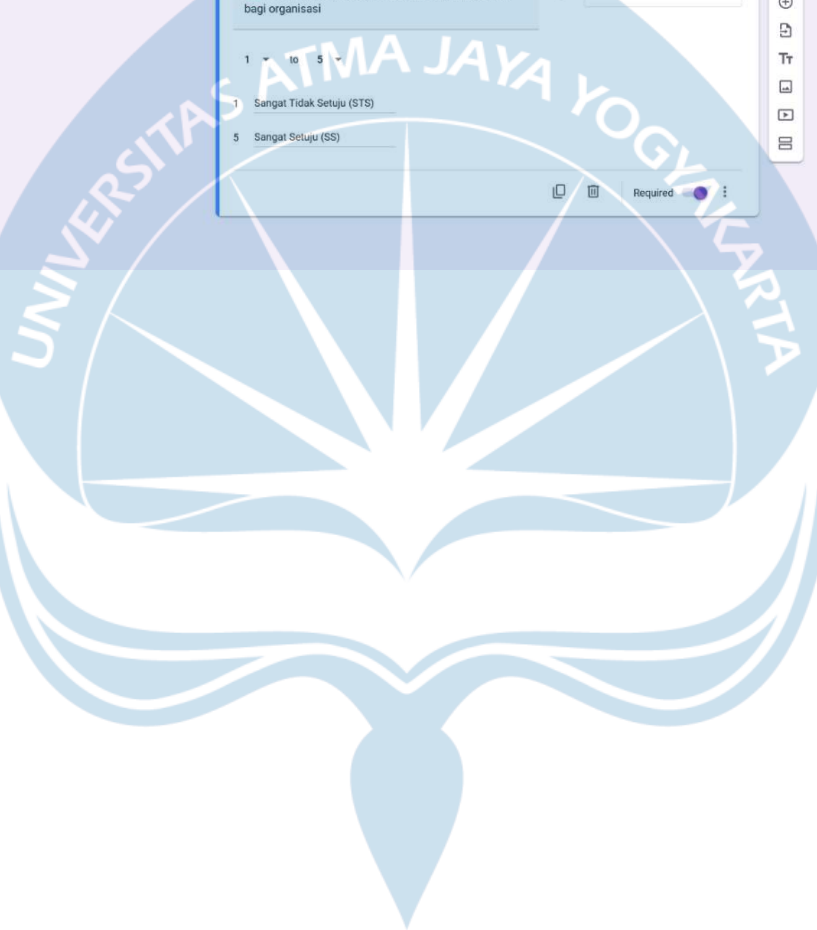
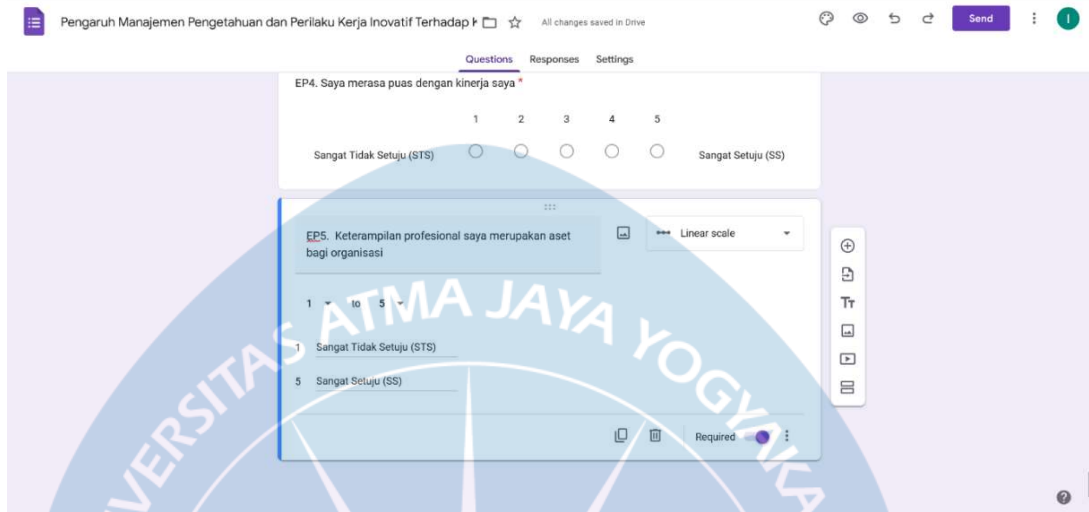
Linear scale

1 to 5

1 Sangat Tidak Setuju (STS)

5 Sangat Setuju (SS)

Required



LAMPIRAN VI

Rekapitulasi Jawaban Responden Kuesioner Online Google Forms

Indikator	Jumlah Data				
	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
	1	2	3	4	5
KM1	0	0	26	111	78
KM2	0	1	32	97	85
KM3	0	3	22	110	80
KM4	0	3	43	99	70
KM5	0	2	35	101	77
KM6	1	3	29	93	89
KM7	0	0	25	113	77
KM8	0	2	30	130	53
KM9	0	2	23	118	72

Indikator	Jumlah Data				
	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
	1	2	3	4	5
IWB1	0	1	21	101	92
IWB2	0	5	37	110	63
IWB3	0	3	33	104	75
IWB4	0	7	33	116	59
IWB5	1	0	52	94	68
IWB6	3	7	58	72	75

Indikator	Jumlah Data				
	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
	1	2	3	4	5
EWE1	0	3	39	104	69
EWE2	0	4	35	99	77
EWE3	1	17	64	81	52
EWE4	0	4	54	90	67
EWE5	0	10	34	88	83
EWE6	0	9	24	91	91
EWE7	0	2	35	114	64
EWE8	0	6	35	101	73
EWE9	1	6	31	105	72

Indikator	Jumlah Data				
	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
	1	2	3	4	5
EP1	0	2	37	94	82
EP2	0	7	33	116	59
EP3	0	3	27	110	75
EP4	0	3	48	96	68
EP5	2	4	48	91	70