

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap perilaku inovatif pada karyawan PT. Petrosea. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan mendukung dapat menjadi faktor kunci dalam mendorong karyawan untuk berinovasi. Ketika budaya organisasi menciptakan lingkungan yang aman dan kolaboratif, karyawan merasa lebih termotivasi untuk mengemukakan ide-ide baru dan berkontribusi dalam proses inovasi. Dengan demikian, penerapan budaya organisasi yang baik tidak hanya meningkatkan perilaku inovatif, tetapi juga berpotensi meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.
2. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel berbagi pengetahuan terhadap perilaku inovatif pada karyawan PT. Petrosea. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan saling berbagi pengetahuan, mereka dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk inovasi. Proses berbagi pengetahuan tidak hanya meningkatkan pemahaman individu, tetapi juga memperluas perspektif mereka dalam menyelesaikan masalah dan menciptakan solusi yang lebih kreatif. Dengan demikian, karyawan yang aktif dalam berbagi

pengetahuan berpotensi lebih besar untuk berinovasi, karena mereka memperoleh ide-ide baru dan inspirasi dari rekan-rekan mereka. Penelitian ini menegaskan bahwa berbagi pengetahuan merupakan faktor kunci dalam mendorong perilaku inovatif di dalam organisasi, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan daya saing perusahaan secara keseluruhan.

3. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap komitmen afektif pada karyawan PT. Petrosea. Hal ini berarti semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen emosional karyawan terhadap organisasi.

Budaya organisasi yang positif, seperti yang ditandai oleh adanya nilai-nilai bersama, kepercayaan, dan komitmen yang kuat, dapat menciptakan ikatan emosional yang mendalam antara karyawan dengan organisasi. Ikatan emosional ini, yang tercermin dalam komitmen afektif, pada gilirannya dapat berdampak positif pada berbagai aspek kinerja organisasi, seperti produktivitas, inovasi, dan retensi karyawan. Selain itu, berbagi pengetahuan juga dapat mempercepat proses pembelajaran organisasi. Dengan adanya pertukaran informasi yang terbuka, karyawan dapat lebih cepat beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang dihadapi perusahaan. Ini bukan hanya meningkatkan efisiensi operasional,

tetapi juga mendorong inovasi dan kreativitas, yang pada gilirannya dapat memperkuat posisi kompetitif perusahaan di pasar.

4. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara berbagi pengetahuan terhadap komitmen afektif pada karyawan PT. Petrosea pentingnya berbagi pengetahuan dalam membangun budaya organisasi yang inovatif dan adaptif. semakin aktif karyawan terlibat dalam berbagi pengetahuan, baik melalui formal maupun informal, maka akan semakin tinggi pula rasa keterikatan emosional mereka terhadap perusahaan. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa perusahaan perlu lebih proaktif dalam memfasilitasi kegiatan berbagi pengetahuan di antara karyawan.
5. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komitmen afektif terhadap perilaku inovatif pada karyawan PT. Petrosea. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku inovatif. Komitmen afektif, yang mencakup keterikatan emosional dan penerimaan terhadap nilai-nilai perusahaan, berperan penting dalam mendorong karyawan untuk berinovasi dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perkembangan perusahaan. Dengan kata lain, karyawan yang merasa terikat secara emosional dengan PT. Petrosea cenderung lebih aktif dalam mengusulkan ide-ide baru dan solusi kreatif untuk menghadapi tantangan yang ada. Oleh

karena itu, meningkatkan komitmen afektif di antara karyawan dapat menjadi strategi efektif bagi perusahaan untuk mendorong inovasi dan meningkatkan daya saing di industri yang semakin kompetitif.

6. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap perilaku inovatif, yang dimediasi oleh komitmen afektif. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki peran penting dalam mendukung hubungan antara budaya organisasi dan perilaku inovatif pada karyawan PT. Petrosea, secara parsial komitmen afektif terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap perilaku inovatif, yang berarti semakin tinggi tingkat komitmen afektif karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk menunjukkan perilaku inovatif.

Hal ini mengidentifikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat dan mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk berinovasi, sementara komitmen afektif berfungsi sebagai penghubung antara pengaruh tersebut. Dengan demikian, perusahaan perlu fokus pada pengembangan budaya organisasi yang positif serta meningkatkan komitmen afektif karyawan agar dapat memaksimalkan potensi inovasi dalam rangka meningkatkan daya saing dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

7. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara berbagi pengetahuan

terhadap perilaku inovatif yang dimediasi oleh komitmen afektif pada karyawan PT. Petrosea. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen afektif, yang mencerminkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, berperan penting dalam meningkatkan perilaku inovatif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi cenderung lebih aktif dalam berbagi pengetahuan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk berinovasi dan menciptakan solusi baru. Dengan demikian, penguatan budaya berbagi pengetahuan di dalam perusahaan tidak hanya menghubungkan antar karyawan, tetapi juga meningkatkan kemampuan inovatif mereka. Hal ini menegaskan bahwa investasi dalam pengembangan komitmen afektif dan praktik berbagi pengetahuan dapat menjadi strategi efektif bagi PT. Petrosea untuk meraih keunggulan kompetitif melalui inovasi yang berkelanjutan.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan sejumlah implikasi manajerial dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan budaya organisasi dan praktik berbagi pengetahuan di PT. Petrosea sangat penting untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Manajemen perlu menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka. Selain itu, perlu adanya perhatian khusus terhadap penguatan komitmen afektif karyawan, yang berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara budaya organisasi dan perilaku inovatif. Dengan meningkatkan komitmen afektif, karyawan akan lebih terikat secara

emosional dengan perusahaan, yang pada gilirannya akan mendorong mereka untuk berkontribusi lebih banyak dalam proses inovasi. Oleh karena itu, manajemen harus mengimplementasikan program-program yang dapat memperkuat keterikatan emosional ini, seperti pelatihan pengembangan diri, penghargaan atas kontribusi inovatif, dan penciptaan suasana kerja yang positif. Dengan langkah-langkah ini, PT. Petrosea dapat memanfaatkan potensi inovatif karyawan secara maksimal, yang akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan dan keberlanjutan operasional di masa depan.

Beberapa implikasi bagi PT. Petrosea. Pertama, perusahaan perlu secara proaktif membangun dan memperkuat budaya organisasi yang mendorong inovasi, seperti menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan mendukung, serta memberikan penghargaan atas ide-ide kreatif. Kedua, manajemen perlu memfasilitasi berbagi pengetahuan di antara karyawan melalui berbagai mekanisme, seperti komunitas pengetahuan atau platform Online. Ketiga, perusahaan perlu meningkatkan komitmen afektif karyawan dengan memberikan penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, dan menciptakan ikatan emosional antara karyawan dan perusahaan. Dengan mengintegrasikan ketiga elemen ini, PT. Petrosea dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong inovasi dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

5.3. Keterbatasan dan Saran Penelitian

Dalam penelitian pengaruh budaya organisasi dan berbagi pengetahuan terhadap perilaku inovatif yang di mediasi oleh komitmen afektif, penulis memiliki beberapa keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Fokus pada Satu Perusahaan

Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Petrosea SDA Project, sehingga hasil yang diperoleh mungkin belum dapat digeneralisasikan ke seluruh industri pertambangan. Setiap perusahaan memiliki karakteristik budaya organisasi dan dinamika kerja yang berbeda, yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif karyawan. Agar hasil penelitian lebih komprehensif, penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan **pada** lebih dari satu perusahaan tambang. Dengan membandingkan beberapa perusahaan, dapat diketahui apakah pola hubungan antar variabel tetap konsisten atau ada perbedaan signifikan di berbagai lingkungan kerja.

b. Jumlah Responden yang Terbatas

Jumlah responden pada penelitian ini hanya 100 responden, yang tentunya dapat dikatakan masih belum mewakili jumlah populasi yang ada pada perusahaan. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat representasi data terhadap populasi yang lebih luas. Pada peneliti selanjutnya untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian, jumlah responden harus di gunakan yang lebih besar, dengan melibatkan berbagai level jabatan dalam perusahaan. Hal ini dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai perilaku inovatif di industri tambang.

c. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan oleh peneliti hanya memfokuskan empat variabel yaitu: budaya organisasi (X1), berbagi pengetahuan (X2), komitmen afektif (M), perilaku inovatif (Y) yang mana masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif, seperti:

1. Variabel Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif (Reano et al., 2022).
2. Variabel Perilaku kerja inovatif dapat berfungsi sebagai variabel intervening yang menghubungkan hard skill, soft skill, dan motivasi dengan kinerja (Hardianto et al., 2021).
3. Variabel kepemimpinan transformasional, juga berperan penting dalam mendorong perilaku inovatif. (Azuwara, 2023).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahamed, M., dan Mahmood, R. (2015). Impact of organizational culture on job satisfaction: A study on Banglalion Communication Ltd, Bangladesh. *European Journal of Business dan Management*, 7(10), 160–174. <http://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/21340>
- Akpa, V., Asikhia, P., dan O., O. (2021). Leadership Styles dan Organisational Performance in Nigeria: Qualitative Perspective. *International Journal of Engineering dan Management Research*, 11, 46–53. <https://doi.org/10.31033/ijemr.11.1.7>
- Alcoba, R.C. dan Phinaitrup, B. (2021), “What makes government workers tick? Reinforcing motivation through workplace trust to attenuate effects of perceived politics on outcomes”, *International Journal of Public Administration*, pp. 1-11, doi: 10.1080/01900692.2021.1994993.
- AlMazrouei, H., dan Zacca, R. (2021). The Influence of Organizational Justice dan Decision Latitude on Expatriate Organizational Commitment dan Job Performance. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 9(4), 338–353. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-06-2020-0093>
- Ansari, Marcella, J., dan Ie, M. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 42(4), 21–38.
- Ardhia, W., dan Sena, A. (n.d.). The influence of organizational culture, job satisfaction, dan professional commitment on innovative behavior of flight instructors at the civil flight school in Indonesia. *Jurnal Perhubungan Udara*. <https://doi.org/10.25104/wa.v>
- Astuti, N., Ilmi, B., dan wati, R. (2019). Penerapan Komunikasi Situation, Background, Assesment, Recommendation (SBAR) Pada Perawat Dalam Melaksanakan Hdanover. *IJNP (Indonesian Journal of Nursing Practices)*, 3(1), 42–51. <https://doi.org/10.18196/ijnp.3192>
- Azizollah, A., Abolghasem, F., dan Mohammad Amin, D. (2015). The Relationship Between Organizational Culture dan Organizational Commitment in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Science*, 8(7), 195–202. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v8n7p195>
- Azuwara, L., Tanuwijaya, J., dan Gunawan P, A. W. (2023). Determinan kinerja karyawan perusahaan pertambangan maluku utara. *Jurnal Ilmiah*

Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (MEA), 7(3), 633-652.
<https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3428>

Badan Pusat Statistik. (2024). *Realisasi Pendapatan Negara (Milyaran Rupiah)*.

Baker, R. dan Ibrahim, H. (2017). Kecerdasan emosi dan komitmen afektif: peranan keterikatan kerja sebagai pengantara. *Jurnal Pengurusan*, 49, 103-115. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2017-49-09>

Baker, R., Sallehudin, H., Ridzuan, A., Mohamad, M., Ghani, S., Ismail, A., ... dan Saudi, N. (2020). Pengaruh keterikatan kerja sebagai perantara terhadap hubungan antara kecerdasan spiritual dan komitmen afektif: perbandingan antara perspektif barat dan islam. *Journal of Defence Management Social Science dan Humanities*, 3(2). <https://doi.org/10.58247/jdmssh-2020-0302-08>

Battistelli, A., Odoardi, C., Vdanenberghe, C., Di Napoli, G., dan Piccione, L. (2019). Information sharing dan innovative work behavior: The role of work-based learning, challenging tasks, dan organizational commitment. *Human Resource Development Quarterly*, 30(3), 361–381. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21344>

Bavik, Y. L., Tang, P. M., Shao, R., dan Lam, L. W. (2018). Ethical Leadership dan Employee Knowledge Sharing: Exploring Dual-Mediation Paths. *Leadership Quarterly*, 29(2), 322–332. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.05.006>

Baskoro, B., Suherman, S., Jayadi, J., dan Sudarmadji, S. (2021). Pengaruh keadilan organisasi terhadap perilaku inovatif pekerja konstruksi: peran mediasi berbagi pengetahuan. *Maker Jurnal Manajemen*, 7(1), 26-44. <https://doi.org/10.37403/mjm.v0i0.228>

Beugelsdijk, S., dan Welzel, C.,. (2018). Dimensions dan dynamics of national culture: Synthesizing Hofstede With Inglehart. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 49(10), 1469–1505. <https://doi.org/10.1177/0022022118798505>

Bendig, D., Strese, S., Flatten, T. C., da Costa, M. E. S., dan Brettel, M. (2018). On Micro-Foundations of Dynamic Capabilities: A Multi-Level Perspective Based on CEO Personality dan Knowledge-Based Capital. *Long Range Planning*, 51(6), 797–814.

Botelho, C. (2019). The Influence of Organizational Culture dan HRM on Building Innovative Capability. *International Journal of Productivity dan Performance Management*, 69(7), 1373–1393.

<https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2019-0228>

Castaneda, D. I., dan Cuellar, S. (2020). Knowledge Sharing dan Innovation: A Systematic Review. *Knowledge dan Process Management*, 27(3), 159–173. <https://doi.org/10.1002/kpm.1637>

Christalisana, C. (n.d.). (2018) Pengaruh Pengalaman Dan Karakter Sumber Daya Manusia Konsultan Manajemen Konstruksi Terhadap Kualitas Pekerjaan Pada Proyek Di Kabupaten Pdaneglang.

Danini, D. dan Lukito, H. (2022). The effect of emotional intelligence, dan social support on career readiness with self-efficacy career readiness as mediation variables. *Almana Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 501-511. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i3.1951>

Damasceno, R., Dimas, I. D., Lourenço, P. R., Rebelo, T., dan Alves, M. P. (2021). Building innovative teams: exploring the positive contribute of emotions expression and affective commitment. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.732171>

De Jong, J. dan Den Hartog, D. (2010), “Mengukur perilaku kerja inovatif”, *Kreativitas dan Manajemen Inovasi*, Vol. 19 No.1, hal.23-36.

Donkor, F., Zhou, D., dan Sekyere, I. (2021). The mediating effects of organizational commitment on leadership styles dan employee performance in soes in ghana: a structural equation modeling analysis. *Sage Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211008894>

Djazilan, M. S., dan Darmawan, D. (2022). A Study of Innovative Behaviour in View of Knowledge Sharing dan Organizational Justice. In *Baruna Horizon Journal* (Vol. 5, Issue 2).

Edgar, S. H., dan Petter, S. (2023). *Humble Leadership: The Power of Relationships, Openness, dan Trust*. Berrett-Koehler Publishers.

Epskamp, S. (2015). Semplot: unified visualizations of structural equation models. *Structural Equation Modeling a Multidisciplinary Journal*, 22(3), 474-483. <https://doi.org/10.1080/10705511.2014.937847>

Falah, M. R., dan Ika, K. (2024). *Mediasi Kepuasan Kerja pada Motivasi dan Beban Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 5(9), 3920–3934.

Febrianto, J. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pt. esteh indonesia makmur di jakarta. *JSEB*, 1(1), 107-114. <https://doi.org/10.24912/jseb.v1i1.24935>

- Gamal, S., Soliman, S., & Hasanein, A.M. (2020). Dampak budaya organisasi pada perilaku kewarganegaraan organisasi di hotel: Peran mediasi komitmen afektif. Vol. 18, No. 3, (2020), PP. 199-209. <https://jaauth.journals.ekb.eg/>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)* (4th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2020). Manajemen Strategi: Kajian Teori Resource Based View. *Coopetition*, 12(3). <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.710>
- Ghozali, I. M. C. (2020) *25 Grand Theory, Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis untuk Lulusan Teori Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Semarang: Yoga Pratama.
- Ghozali, I., dan Ratmono, D. (2020). Analisis Multivariat dan Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan EvIEWS 10. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*, 978–979.
- Hadziahmetovic, N., & Dinc, S. (2023). Membina kinerja organisasi di universitas Eropa Tengah dan Timur: Dampak penciptaan pengetahuan dan komitmen afektif. : *Eurasian Journal of Business and Economics*, 16(31), 1-21. (2023). <https://doi.org/10.17015/ejbe.2023.031.01>
- Hardianto, H., Wang, L., dan Zulkifli, Z. (2021). Perilaku kerja inovatif bagi guru dan tenaga kependidikan. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(1), 112-119. <https://doi.org/10.29210/02021937>
- Hasanah, S. F., Suyasa, P. T. Y. S., dan Dewi, F. I. R. (2019). Perilaku kerja inovatif ditinjau dari modal psikologis, tuntutan kerja, dan sumber daya pekerjaan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 3(2), 475. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i2.3353.2019>
- Hair Jr., J., Hult, G., Ringle, C., Sarstedt, M., Danks, N., dan Ray, S. (2021). An introduction to structural equation modeling., 1-29. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_1
- Hair, J., Risher, J., Sarstedt, M., dan Ringle, C. (2019). When to use dan how to report the results of pls-sem. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/eb-11-2018-0203>
- Harman, H. (2024). The influence of salesperson competence dan sales programs on toyota's sales performance moderated by the leadership at pt. astra international, tbk. – tso. *Enrichment Journal of Multidisciplinary Research dan Development*, 2(8). <https://doi.org/10.55324/enrichment.v2i8.185>
- Jada, U. R., Mukhopadhyay, S., dan Titiyal, R. (2019). Empowering Leadership

- dan Innovative Work Behavior: A Moderated Mediation Examination. *Journal of Knowledge Management*, 23(5), 915–930. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2018-0533>
- Julidani, A. (2018). Structural equation model based partial least square SEM-PLS Menggunakan SmartPLS. *Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, 16–17.
- Jafri, M. H., Dem, C., dan Choden, S. (2016). Emotional Intelligence dan Employee Creativity: Moderating Role of Proactive Personality dan Organizational Climate. *Business Perspectives dan Research*, 4(1), 54–66. <https://doi.org/10.1177/2278533715605435>
- Jing, J., Niyomsilp, E., Li, R., dan Gao, F. (2021). Effect of workplace fun on chinese nurse innovative behaviour: the intermediary function of affective commitment. *Journal of Nursing Management*, 29(7), 2250–2259. <https://doi.org/10.1111/jonm.13387>
- Jnaneswar, K., dan Ranjit, G. (2020). Effect of Transformational Leadership on Job Performance: Testing The Mediating Role of Corporate Social Responsibility. *Journal of Advances in Management Research*, 17(5), 605–625. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0068>
- Jogiyanto. 2011. Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Kefi, D. (2024). Peran on the job training dan psychological ownership terhadap employee engagement dengan kinship sebagai pemediasi. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis)*, 5(1), 304–319. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v5.i1.p304-319>
- Keith, Y. N. Ng (2023). Effects of organizational culture, affective commitment, dan trust on knowledge-sharing tendency. *Journal of Knowledge Management*, 27(4), 1140–1164. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2022-0191>
- Khaola, P., dan Coldwell, D. (2019). Explaining How Leadership dan Justice Influence Employee Innovative Behaviours. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 193–212. <https://doi.org/10.1108/EJIM-08-2017-0103>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., dan Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Kurnanto, M., Kamaruddin, M., Ma'rof, A., Yahya, F., dan Sabil, S. (2023). Mental health with gender differences in internet pornography-viewing-

disorder (ipd): analysis in educational guidance dan counseling. *Al-Hayat Journal of Islamic Education*, 7(1), 205. <https://doi.org/10.35723/ajie.v7i1.381>

Kurniawan, I. S. dan Pratiwi, Y. I. (2021). Memperkuat kinerja inovasi: peran budaya organisasi, motivasi intrinsik, dan berbagi pengetahuan. *Ekonomi dan Bisnis*, 20(1). <https://doi.org/10.32722/eb.v20i1.4056>

Kotzé, M. (2018). How job resources dan personal resources influence work engagement dan burnout. *African Journal of Economic dan Management Studies*, 9(2), 148-164. <https://doi.org/10.1108/ajems-05-2017-0096>

Lakmini, Piwowar-Sulej, K., dan Iqbal, Q. (2020). Leadership Styles dan Sustainable Performance: A Systematic Literature Review. *Journal of Cleaner Production*, 382, 134600.

Lakshman, C., Rai, S., dan Lakshman, S. (2022). Knowledge sharing, organizational commitment dan turnover intention among knowledge workers: A knowledge-based perspective. *Journal of Asia Business Studies*, 16(5), 768-785. <https://doi.org/10.1108/JABS-07-2020-0277>

Lee, Y., Kim, K. H., dan Kim, J. N. (2019). Understanding The Impacts of Issue Types dan Employee–Organization Relationships on Employees’ Problem Perceptions dan Communicative Behaviors. *Corporate Communications*, 24(3), 553–568. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-12-2018-0127>

Lee, J., Chiang, F.F.T., van Esch, E. dan Cai, Z. (2018), “Why dan when organizational culture fosters affective commitment among knowledge workers: the mediating role of perceived psychological contract fulfilment dan moderating role of organizational tenure”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 29 No. 6, pp. 1178-1207, doi: 10.1080/09585192.2016.1194870.

Lee, Y., Kwon, K., Kim, W., dan Cho, D. (2016). Work Engagement dan Career: Proposing Research Agendas Through a Review of Literature. *Human Resource Development Review*, 15(1), 29–54. <https://doi.org/10.1177/1534484316628356>

Lin, L. (2019). Fostering teacher–parent communication: line plays a significant role in taiwan. *Sage Open*, 9(3). <https://doi.org/10.1177/2158244019862667>

Lin, C.-P., Wang, C.-C., Chen, S.-C., dan Chen, J.-Y. (2019). Modeling Leadership dan Team Performance. *Personnel Review*, 48(2), 471–491. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2017-0313>

- Lombardi, S., Sassetti, S., dan Cavaliere, V. (2019). Linking employees' affective commitment dan knowledge sharing for an increased customer orientation. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(11), 4293-4312. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2018-0261>
- Luo, M., Cai, Y., & Zhang, M. (2024). The impact of organizational culture on employee innovation behavior. *SHS Web of Conferences*, 181, 01034. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202418101034>
- Lutfiani, I. (2023). Pengaruh hedonic shopping motivation, visual merchandising, dan store atmosphere terhadap impulse buying melalui positive emotion sebagai variabel intervening pada konsumen industri retail tiongkok di indonesia. *EMBISS*, 4(1), 74-88. <https://doi.org/10.59889/embiss.v4i1.282>
- M. Alvesson, (2000). "Social Identity And The Problem of Loyalty In Knowledge-Intensive Companies," *Journal of Management Studies* , pp. 1101–1124.
- Mardi, M. (2023). Peran Berbagi Pengetahuan sebagai Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *JIRA: Jurnal Inovasi Dan Riset Akademik*, 2(8), 1259–1268. <https://doi.org/10.47387/jira.v2i8.208>
- Matinaro, V., dan Liu, Y. (2017). Towards Increased Innovativeness dan Sustainability Through Organizational Culture: A Case Study of a Finnish Construction Business. *Journal of Cleaner Production*, 142, 3184–3193. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.10.151>
- Mansyur, A., dan Suhana, S. (2023). Peran Budaya Organisasi dan Motivasi Individu pada Praktik Berbagi Pengetahuan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 13(1), 14–27. <https://doi.org/10.12928/fokus.v13i1.7669>
- McAuley, J., dan Leskovec, J. (2014). Discovering Social Circles in Ego Networks. *ACM Transactions on Knowledge Discovery from Data*, 8(1), 1–30. <https://doi.org/10.1145/2556612>
- Misissaifi, M. dan Sriyana, J. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat menggunakan fintech syariah. *Iqtishaduna Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 10(1), 109-124. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v10i1.276>
- M. Naufal Arfan, T. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Bengkulu. 1, 65–69. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.2746>

- Muchsinati, E. S. dan Mea, Y. L. (2022). Pengaruh kepemimpinan etik dan budaya organisasi dengan komitmen sebagai variabel mediasi terhadap kinerja organisasi. *Maker: Jurnal Manajemen*, 8(1), 56-66. <https://doi.org/10.37403/mjm.v8i1.439>
- Mustafa, G., Ilyas, M., & Rehman, A. (2016). Do the employees' job satisfaction interferes organizational culture and affective commitment relationship: Test of bootstrap mediation. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 6(5), 125–133.
- Mercurio, Z.A. (2015), "Affective commitment as a core essence of organizational commitment: an integrative literature review", *Human Resource Development Review*, Vol. 14 No. 4, pp. 389-414, doi: 10.1177/1534484315603612.
- Meyer, J.P. dan Allen, N.J. (1991), "A three complement conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, Vol. 1, pp. 61-98.
- Mthunzi, L. (2024). Effect of Organizational Culture on Knowledge Sharing dan Retention among Public Sector Employees in South Africa. *African Journal of Information dan Knowledge Management*, 3(2), 1–10. <https://doi.org/10.47604/ajikm.2430>
- Nacife, J., Soares, F., Teixeira, M., Santos, L., dan Castoldi, G. (2019). Structural equation modeling applied to socioeconomic indicators in the production of sugarcane, in the state of goiás. *International Journal of Business Administration*, 10(5), 53. <https://doi.org/10.5430/ijba.v10n5p53>
- Nizam, K., Hameed, S. (2023). The Impact of Knowledge Sharing on Job Performance in Banking Sector of Pakistan: Mediating Role of Affective Commitment. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 43(1), 25-38.
- Nguyen, N. P., dan Adomako, S. (2022). International Orientation dan Environmental Performance in Vietnamese Exporting Small- dan Medium-Sized Enterprises. *Business Strategy dan the Environment*, 31(5), 2424–2436. <https://doi.org/10.1002/bse.3035>
- Noerchoidah, D., Harjanti, M., Dwiarta, W., & Suprpto, W. (2023). Meningkatkan kreativitas: Peran komitmen afektif dan berbagi pengetahuan. <https://doi.org/10.47153/jbmr47.7282023>
- Noreña-Chavez, D. dan Thalassinou, E. (2023). Fueling innovation performance through entrepreneurial leadership: assessing the neglected mediating role of intellectual capital. *Journal of Infrastructure, Policy dan Development*, 7(1), 2020. <https://doi.org/10.24294/jipd.v7i1.2020>

- Nuri, A., Nur, F., dan Fachri. (2023). Strategi Manajemen Perubahan Terhadap Pengembangan Di Perguruan Tinggi Islam. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(2), 1–20.
- Nurchayati, N. (2020). Membangun kinerja perusahaan melalui peningkatan perilaku inovatif dan motivasi berbagi pengetahuan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Amp; Ekonomi Syariah)*, 3(2), 341-355. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.208>
- Ogbonnaya, C., dan Valizade, D. (2018). High performance work practices, employee outcomes dan organizational performance: a 2-1-2 multilevel mediation analysis. *International Journal of Human Resource Management*, 29(2), 239-259. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1146320>
- Onesmus, N., Makopondo, R., Kariuki, A., dan Muchiri, M. (2020). Effects of hazard analysis dan critical control points principles on food safety at national youth service in nakuru county, kenya. *International Journal of Research in Business dan Social Science* (2147-4478), 9(4), 314-322. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i4.751>
- Olan, F., Liu, S., Neaga, I., dan Alkhurairi, A. (2016). How Knowledge Sharing dan Business Process Contribute To Organizational Performance: Using the FSQCA Approach. *Journal of Business Research*, 69(11), 5222–5227. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.116>
- Perhapi. (2016). *Pengurus Inti BPP Perhapi 2021-2024 Kegiatan PERHAPI Past Events*.
- Pebrina, E. T., Sudiyono, R. N., Suroso, S., Novitasari, D., dan Asbari, M. (2022). Adopsi teknologi informasi dan knowledge sharing: analisis mediasi budaya organisasi di perguruan tinggi. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1349-1357. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2223>
- Pian, Q. Y., Jin, H., & Li, H. (2019). Linking Knowledge sharing to innovative behavior: the moderating role of collectivism. *Journal of Knowledge Management*, 23(8), 1652–1672. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2018-0753>
- Putri, I. R., & Fauziah, N. (2018). Pengaruh budaya organisasi dalam menciptakan perkembangan organisasi: The effect of organizational culture in creating organizational development. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1). <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Putri, M., Ramdini, dan Wahyuningtyas, R. (2023). Al-kind center for research dan development. <https://doi.org/10.32996/jbms>

- Putri, L., & Nugroho, S. (2023). *The Effect Of Servant Leadership On Innovative Work Behavior With Affective Commitment Dan Creative Self-Efficacy As Mediators*. <https://doi.org/10.4108/eai.13-9-2023.2341178>
- Putri, T. (2023). Pengaruh profitabilitas, leverage, likuiditas, dan ukuran perusahaan terhadap ketepatan waktu pelaporan keuangan. *Arbitrase Journal of Economics dan Accounting*, 3(3), 562-572. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i3.705>
- Qusaeri, M. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap inovasi pada perusahaan teknologi: studi deskriptif pada startup xyz di kota bdanung. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 1(03), 114-123. <https://doi.org/10.58812/smb.v1i03.220>
- Rahmanhthia, S. E., dan Etikariena, A. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Behavior Terhadap Perilaku Inovatif di Tempat Kerja pada Karyawan PT X dan PT Y. *Journal Psikogenesis*, 7(2), 116–128.
- Rahnjen, D., Oktavio, A., Henryanto, A. G., Kurniawati, A. D., & Adeline, F. (2023). Knowledge Sharing Mempengaruhi Innovative Work Behavior Karyawan Pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM): Peran Organizational Climate Sebagai Moderator. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 10(1), 220-239.
- Ratumbuisang, K. (2023). Exploring students' acceptance level of learning management system (lms) as e-learning platform using technology acceptance model (tam) at manado state university. *Technium Romanian Journal of Applied Sciences dan Technology*, 16, 63-69. <https://doi.org/10.47577/technium.v16i.9961>
- Raziq, M. M., Borini, F. M., Malik, O. F., Ahmad, M., dan Shabaz, M. (2020). Leadership styles, goal clarity, dan project success: Evidence from project-based organizations in Pakistan. *Leadership dan Organization Development Journal*, 39(2), 309–323. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2017-0212>
- Reano, Praningrum, dan Kananlua, P. S. (2022). pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai pemerintah daerah di provinsi bengkulu. *The Manager Review*, 4(1), 95-128. <https://doi.org/10.33369/tmr.v4i1.25830>
- Riadi, M. (2020). *Knowledge Sharing (Pengertian, Dimensi, Pengelolaan, Indikator dan Faktor Pendorong)*. <https://www.kajianpustaka.com/2020/11/knowledge-sharing.html>
- Rizky, M. (2019). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya

Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>

- Riyanto, A., Nurfachsyah, M. L., dan Sianturi, G. (2022). Employee productivity model at Mineral, Coal, dan Geothermal Resources Center. *Journal of Physics: Conference Series*, Proceedings of The 5th International Conference on Business, Economics, Social Sciences, dan Humanities 2022. Universitas Komputer Indonesia.
- Rozaq, K. (2014). Antecedents of Knowledge Sharing Behavior dan Its Effect on Corporate Innovation Capability. *Journal of Business dan Management*, 14, 77-92.
- Saha, Shilpi, dan Pavan Kumar Saraf. (2018). “Organizational Culture as a Moderator between Affective Commitment dan Job Satisfaction : Empirical Evidence from Indian Public Sector Enterprises International Journal of Public Sector Management Article Information :” *International Journal of Public Sector Management* 31(January):184– 206. doi: 10.1108/IJPSM-03-2017-0078.
- Samuel, R. D., Tenenbaum, G., dan Galily, Y. (2020). The 2020 Coronavirus Pdanemic as a Change-Event in Sport Performers’ Careers: Conceptual dan Applied Practice Considerations. *Frontiers in Psychology*, 11(March), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.567966>
- Saputra, R. (2024). Peran kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif melalui motivasi intrinsik dan job crafting dalam pendidikan islam. Adilla Jurnal Ilmiah Ekonomi Syari Ah, 7(1), 14-21. <https://doi.org/10.52166/adilla.v7i1.5400>
- Sartika, Y. M., dan Pragiwani, I. M. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Danapati Abinaya Investema (Jaktv)*. 1–15.
- Sena, A. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Profesi Terhadap Perilaku Inovatif Instruktur Penerbang Pada Sekolah Pembentukan Penerbang Sipil di Indonesia*. Univeristas Negeri Jakarta.
- Serenko, A., dan Bontis, N. (2016). Investigating The Current State dan Impact of The Intellectual Capital Academic Discipline. *Journal of Intellectual Capital*, 14(4), 476–500. <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2012-0099>
- Setiady, I., Mujahidin, M., Hermawan, E., Nisa, L., dan Damayanti, I. (2021). Perilaku berbagi pengetahuan: pemediasi dukungan pimpinan, pelatihan dan self efficacy terhadap kinerja guru. *Master Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 57-68. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.147>

- Sinaga, A. T., Lumbanraja, P., Sadalia, I., dan Silalahi, A. S. (2021). *The Influence of Affective Commitment on the Employees Innovative Work Behavior*. *Ebic 2019*, 596–601. <https://doi.org/10.5220/0009327305960601>
- Singh, M., dan Sarkar, A. (2019). Role of Psychological Empowerment in The Relationship Between Structural Empowerment dan Innovative Behavior. *Management Research Review*, 42(4), 521–538. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2018-0158>
- Siswanti, Y., Salsabil, I., dan Muafi, M. (2024). Organizational Culture dan Its Consequences for Social Capital, Human Capital, dan Innovative Behavior: Cross-Level Analysis. *Review of Integrative Business dan Economics Research*, 13(2), 314–331.
- Sueb, S., dan Sopiah, S. (2024). Exploring the Relationship between Transformational Leadership dan Innovative Work Behavior: A Systematic Literature Review. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(2), 62–83. <https://doi.org/10.56910/jvm.v9i2.287>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bdanung: Alfabeta.
- Sukendi, J., Siregar, R., Wansaga, S., dan Gunadi, W. (2023). Influencing factors of k-drama satisfaction dan their impacts on fanaticism dan behavioral intention. *European Journal of Business Management dan Research*, 8(3), 16-24. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.3.1930>
- Suhana, S., Mansyur, A., Liana, L., dan Mursid, A. (2023). Innovative Behavior : The Role Of Psychological Empowerment Empirical Evidence in MSMEs in Central Java. *Advances in Business Related Scientific Research Journal*, 14(2), 14–28.
- Susiana, L., Indriani, M., dan Yusmita, F. (2024). Correlation of Employee Performance System Implementation with Budget Performance at Local Government Work Unit in Bdana Aceh City Government. *International Journal of Current Science Research dan Review*, 07(01), 173–179. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v7-i1-18>
- Suryanata, K., Hermanto, H., dan Pituringsih, E. (2019). Ukuran perusahaan, nilai perusahaan, dan pengungkapan csr terhadap manajemen risiko dengan good corporate governance sebagai peMesiasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(3), 2076. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v28.i03.p28>
- Sofiani, N. dan Supriatna, M. (2022). Maximizing the innovative behavior through worker's engagement.. <https://doi.org/10.4108/eai.15-9-2021.2315237>
- Tamam, M. (2024). The influence of quality of work life, work environment dan

- religiosity on organizational citizenship behavior with job satisfaction as a mediator variable. *JMKSP (Jurnal Manajemen Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan)*, 9(1), 779-794. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v9i1.15006>
- Tewal, F. S., Mdaney, S. L., dan Rattu, A. J. M. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Waldana Maramis Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 5(3), 3744–3753.
- Thomas, W.H.N. (2017), “Transformational leadership dan performance outcomes: analyses of multiple mediation pathways”, *Leadership Quarterly*, Vol. 28 No. 3, pp. 385-417.
- Ul Hassan, F. S., Karim, W., Shah, H. A., dan Khan, N. U. (2023). Role Stress dan Organizational Commitment in The Service Industry: A Moderated Mediation Model of Job Burnout dan Transformational Leadership. *Journal of Management Development*, 42(3), 165–182. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2021-0292>
- Uliyah, I., dan Ariyanto, S. (2021). The Effect of Organizational Culture dan Employee Competence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Work Motivation as a Mediation Variable (Case Study in Pekalongan District Ldan Office). *European Journal of Business dan Management Research*, 6(5), 70–77. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.1010>
- Usmanova, K., Wang, D., Sumarlia, E., Khan, S. Z., Khan, S. U., dan Younas, A. (2023). Spiritual Leadership as A Pathway Toward Innovative Work Behavior Via Knowledge Sharing Self-Efficacy: Moderating Role of Innovation Climate. *VINE Journal of Information dan Knowledge Management Systems*, 53(6), 1250–1270. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-04-2021-0054>
- Vidyani, N. P., dan Desiana, P. M. (2019). *The Effect of Knowledge Sharing on Affective Commitment: The Mediation Role of Competency Development of Gen Y Employees at PT PP (Persero), Tbk Head Office*. 72(Icbmr 2018), 105–110. <https://doi.org/10.2991/icbmr-18.2019.18>
- Wahyudi, R. (2020). *Pengaruh Knowledge Sharing, Perilaku Inovatif, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 9.
- Wardjianto, Purwana, D., dan Clara, E. (2022). The influence of organizational culture on employee affective commitment to change with employee resilience dan employee readiness to change as mediators. *International Journal of Research dan Review*, 9(8), 733-748. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220861>

- Wibowo, A. (2022). Pergeseran paradigma pembelajaran: analisis dampak penerapan asesmen nasional dalam bingkai teori kognitif sosial. *Madrasah Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar*, 14(2), 137-152. <https://doi.org/10.18860/mad.v14i2.16023>
- Wickramaratne, W. (2021). Sustainability in career development: the impact of career development culture and career support of senior management on career satisfaction. *Emaj Emerging Markets Journal*, 10(2), 1-9. <https://doi.org/10.5195/emaj.2020.194>
- Yanuardianto, E. (2019). Teori Kognitif Sosial Albert Bandura (Studi Kritis dalam Menjawab Problem Pembelajaran di MI). *Jurnal Auladuna*, 1(2), 94-111. Universitas Islam Jember.
- Zhang, G., Zhang, X., dan Wang, Y. (2022). Perceived Insider Status dan Employees' Innovative Behavior: The Role of Knowledge Sharing dan Organizational Innovation Climate. *European Journal of Innovation Management*, 27. <https://doi.org/10.1108/EJIM-03-2022-0123>
- Zhang, Z. (2023). The impact of the effect of organizational culture on employee innovation behavior the mediating role of value propositions. *The Euraseans Journal on Global Socio-Economic Dynamics*, (6(43)), 69-79. [https://doi.org/10.35678/2539-5645.6\(43\).2023.69-79](https://doi.org/10.35678/2539-5645.6(43).2023.69-79)
- Zheng, J., Wu, G., Xie, H., dan Li, H. (2019). Leadership, Organizational Culture, dan Innovative Behavior in Construction Projects: The Perspective of Behavior-Value Congruence. *International Journal of Managing Projects in Business*, 12(4), 888–918. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-04-2018-0068>

LAMPIRAN 1

KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

Perkenalkan saya Wulan Lestary Dumunu mahasiswa S2 Jurusan Magister Manajemen dengan konsentrasi sumber daya manusia Universitas Atma Jaya Yogyakarta, saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan thesis sebagai syarat untuk memperoleh gelar magister. Dengan ini, saya meminta kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i sekalian untuk mengisi seluruh pertanyaan di dalam kuesioner ini, yang berjudul “BUDAYA ORGANISASI DAN BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP PERILAKU INOVATIF DI MEDIASI OLEH KOMITMEN AFEKTIF”. Informasi yang Bapak/Ibu, Saudara/i berikan sangat membantu penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan untuk penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden:

Nama:

Umur:

Pendidikan

Pekerjaan:

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

1.Variabel (X1), Budaya Organisasi

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Organisasi saya seperti sebuah keluarga yang memiliki berbagai nilai					

2	Organisasi saya dinamis dan penuh tantangan. setiap orang berani mempertahankan ide mereka.					
3	Organisasi saya, di pimpin untuk mencapai target yang sudah di tentukan					
4	Organisasi saya, sangat hirarki, formal, dan terstruktur terdapat prosedur dan peraturan-peraturan untuk setiap kegiatan organisasi					
5	Organisasi saya lebih mempertimbangkan nilai-nilai loyalitas, komitmen dan kepercayaan antar karyawan dan kerja sama tim					
6	Organisasi saya lebih mempertimbangkan nilai-nilai kepatuhan pada aturan dan kebijakan organisasi					
7	Organisasi saya memandang kesuksesan kerja berasal dari pengembangan produk baru dan inovasi produk.					

2. Variabel (X2), Berbagi Pengetahuan

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya senang berbagi pengetahuan antara atasan dan bawahan					
2	Saya senang berbagi pengetahuan di antara rekan kerja					
3	Saya senang berbagi pengetahuan antar unit					
4	Saya mengelola pengetahuan secara efektif untuk digunakan secara parsial					
5	Saya memanfaatkan pengetahuan secara efektif menjadi penggunaan secara parsial					
6	Saya memperoleh pengetahuan dari mitra kerja					
7	Saya memperoleh pengetahuan dari karyawan					

3. Variabel (M), Komitment Afektif

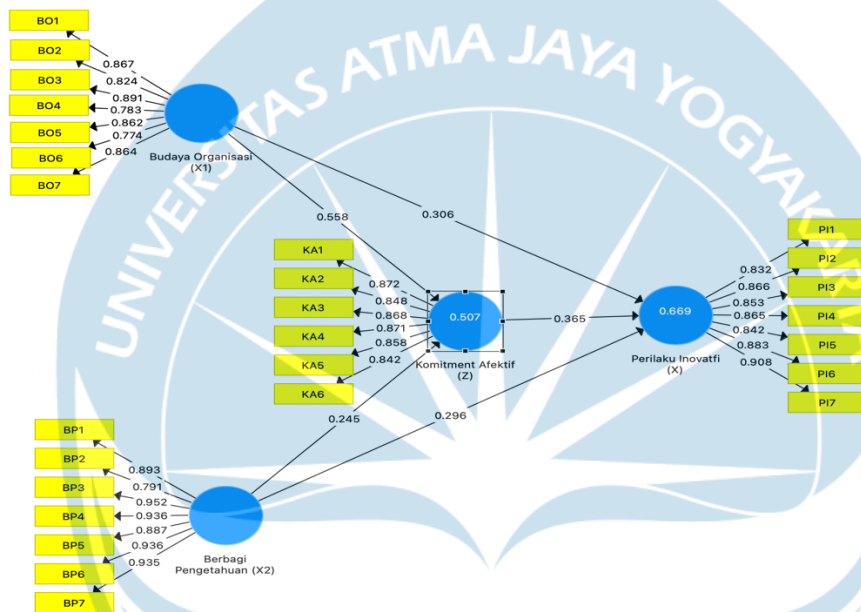
NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karier saya dengan organisasi ini					
2	Saya senang berdiskusi tentang organisasi ini dengan orang-orang di luar organisasi ini					
3	Saya benar-benar merasa bahwa masalah organisasi ini adalah masalah saya					
4	Saya merasa bahwa saya tidak dapat dengan mudah diasosiasikan dengan organisasi lain seperti halnya di organisasi ini					
5	Saya merasa seperti anggota keluarga di organisasi saya					
6	Organisasi ini sangat berarti bagi saya secara pribadi					
7	Saya memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi saya					

4. Variabel (Y), Perilaku Inovatif

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memperhatikan sumber-sumber yang berpeluang					
2	Saya menghasilkan solusi yang orisinal untuk masalah					
3	Saya menemukan cara baru untuk melaksanakan tugas					
4	Saya membuat anggota organisasi yang penting antusias terhadap ide-ide inovasi					
5	Saya mencoba dan meyakinkan orang lain untuk mendukung ide-ide inovatif					
6	Saya berkontribusi pada implementasi ide baru					
7	Saya berupaya dalam pengembangan ide-ide baru					

LAMPIRAN 2

1. Path diagram



2. Construct Reliability dan Validity

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extrac.
Berbagi Penget...	0.963	0.973	0.970	0.821
Budaya Organisa...	0.929	0.936	0.943	0.704
Komitment Afek...	0.930	0.930	0.945	0.740
Perilaku Inovatfi...	0.943	0.945	0.954	0.747

3. R-Square

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Komitment Afek...	0.507	0.497
Perilaku Inovatfi...	0.669	0.659

4.F-Square

f Square

	Berbagi Pengetahu...	Budaya Organisasi...	Komitment Afektif...	Perilaku Inovatfi (x)
Berbagi Penget...			0.092	0.182
Budaya Organisa...			0.475	0.144
Komitment Afek...				0.198
Perilaku Inovatfi...				

5. Q-Square

Construct Crossvalidated Redundancy

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Berbagi Penget...	700.000	700.000	
Budaya Organisa...	700.000	700.000	
Komitment Afek...	600.000	390.718	0.349
Perilaku Inovatfi...	700.000	364.963	0.479

3.Outer Loadings

Outer Loadings

Matrix	
Berbagi Pengetah Budaya Organisasi Komitment Afektif Perilaku Inovatfi (X)	
BO2	0.824
BO3	0.891
BO4	0.783
BO5	0.862
BO6	0.774
BO7	0.864
BP1	0.893
BP2	0.791
BP3	0.952
BP4	0.936
BP5	0.887
BP6	0.936
BP7	0.935
KA1	0.872
KA2	0.848
KA3	0.868
KA4	0.871
KA5	0.858
KA6	0.842