

**“*KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR* DAN PERILAKU
INOVATIF PADA KARYAWAN *EVENT ORGANIZER*
(EO) DI YOGYAKARTA”**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh

Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi



Disusun oleh :

Kesuma Nita

12710009

Dosen Pembimbing:

Miftahun Ni'mah Suseno.,S.Psi., M.A.

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2019

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Kesuma Nita
NIM : 12710009
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan
Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi saya yang berjudul "*Knowledge Sharing Behavior dan Perilaku Inovatif pada Karyawan Event Organizer (EO) di Yogyakarta*" adalah benar hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk digunakan seperlunya. Terima kasih.

Yogyakarta, 31 Mei 2019

Menyatakan,



Kesuma Nita

12710009

NOTA DINAS PEMBIMBING

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah mengarahkan, memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya, selaku pembimbing maka saya menyatakan bahwa skripsi saudara :

Nama : Kesuma Nita

NIM : 12710009

Prodi : Psikologi

Judul : *Knowledge Sharing Behavior* dan Perilaku Inovatif pada karyawan Event Organizer (EO) di Yogyakarta

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu psikologi. Harapan saya semoga saudara tersebut dapat segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang menaqosyah. Demikian atas perhatiannya terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 21 Mei 2019

Pembimbing



Miftahun Ni'mah Suseno, S.Psi., M.A.

NIP. 197703132009122001



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-254/Un.02/DSH/PP.00.9/07/2019

Tugas Akhir dengan judul : KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR DAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN EVENT ORGANIZER (EO) DI YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : KESUMA NITA
Nomor Induk Mahasiswa : 12710009
Telah diujikan pada : Jumat, 31 Mei 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Miftahun Ni'mah Suseno, S.P.Si., M.A
NIP. 19770313 200912 2 001

Penguji I

Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi
NIP. 19810505 200901 2 011

Penguji II

Nuristighfari Masri Khaerani, S.Psi., M.Psi
NIP. 19761028 200912 2 001

Yogyakarta, 31 Mei 2019

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
DEKAN



Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
NIP. 19680416 199503 1 004

MOTTO

Pelajarilah adab sebelum mempelajari suatu ilmu, karena

dengan adab (akhlak) akan mudah memahami ilmu

(Imam Malik)

Bertakwalah kepada Allah maka Allah

akan memberi ilmu pengetahuan

(QS. Al-baqarah: 282)

Jika kamu tidak tahan dengan lelahnya belajar maka

kamu harus sanggup menahan perihnya kebodohan

(Imam Syafi'i)

Adab, Ilmu, Amal, Iman, Akhlak

— Kesuma Nita —

HALAMAN PERSEMBAHAN

Mengucap syukur pada Allah dengan segala asma-nya menjadi satu-satunya tempat bergantung dan menaruh segala harap.

Skripsi ini aku persembahkan untuk keluarga:

Bapak Taslim (alm), dan Mamak Nila Hartini

Atas kesempatan yang diberi untuk belajar di berbagai tempat, mendidik dengan sepenuh hati, menanti dengan sabar, tangguh, mendo'akan selalu, memberikan cinta, kasih sayang tanpa syarat, dan tempat kembali pulang terhangat. Semoga karya ini bisa menjadi salah satu bukti dedikasi kepada orang tua.

Ketiga kakak tersayang

**Nur Novis Taslim, Makhroja Hijriyah Taslim,
Muhammad Latief Taslim**

Atas semua kebersamaan kita, dukungan finansial, emosional, do'a, selama lima belas tahun perantauan, semoga kita kembali membawa kesuksesan dan bisa membahagiakan orang tua.

Terkhusus almamater terbaik

Prodi Psikologi

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Segala puji bagi Allah SWT, yang membukakan ilmu-ilmunya sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “ *Knowledge Sharing Behavior dan Perilaku Inovatif pada Karyawan Event Organizer (EO) di Yogyakarta*”. Shalawat dan salam kepada nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan dalam akhlak dan ilmunya.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini dapat terealisasi berkat bimbingan, bantuan, dorongan serta do’a yang tak pernah putus dari keluarga, kerabat dan berbagai pihak yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu. Maka dari itu peneliti mengucapkan terimakasih yang setulus hati kepada:

1. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Retno Pandan Arum Kusumawardani, S.Psi, M.Si, Psi., selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Yogyakarta.
3. Ibu Miftahun Ni’mah Suseno, S.Psi., M. A. selaku Dosen Pembimbing Akademik dan juga sebagai Pembimbing Skripsi, yang selalu meluangkan waktu untuk *support*,

mendidik dan setulus hati membimbing dengan penuh kesabaran dan pencapaian, dengan penuh harapan semoga ibu diberikan karunia yang besar oleh Allah SWT.

4. Ibu Mayreyna Nurwadani, S.Psi, M.Psi selaku dosen penguji 1. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan yang membangun dalam penelitian sehingga penelitian ini menjadi terarah tujuannya.
5. Ibu Nuristifari Masri Khaerani, S.Psi., M.Psi selaku penguji II yang telah memberikan banyak saran untuk penelitian ini agar menjadi lebih baik lagi.
6. Bapak dan ibu dosen program studi Psikologi yang telah memberikan ilmunya selama peneliti mengenyam pendidikan, serta seluruh staff tata usaha dan kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial Humaniora yang telah membantu dalam proses administrasi penelitian ini.
7. Perusahaan *event organizer* (EO) di Yogyakarta yang menjadi responden penelitian, peneliti mengucapkan terima kasih karena banyak membantu dalam proses penelitian dengan meluangkan waktu, juga keterbukaannya (*welcome*) pada peneliti sehingga penelitian berjalan dengan baik.
8. Kedua orang tua bapak Taslim (alm) dan mamak Nila Hartini semoga menjadi sedikit kebanggaan untuk bapak dan mamak.
9. Ketiga kakak tersayang, mba Novis, kak Roja, kak Latief. Terimakasih untuk saling *support* selama 15 (lima belas

tahun) tahun di perantuan, sehingga peneliti terus memperjuangkan untuk menyelesaikan karya ini.

10. Kak Dody dan keluarga kecilnya, mba Novis dan ponakan yang cerdas, soleh, ngangenin, gemesin, *hobby* makan Shakeel Rafif Pratama.
11. Mba Ami, enthe wedok, enthe anang yang selalu ada disisi keluarga peneliti, mencurahkan segala rasa, waktu, tenaga, cinta, tanpa pamrih setulus hati.
12. Keluarga Kebumen (bulek Tunsyah & paklik Sutar (alm), mba Wiwit, kang Musleh, adek-adek Muh, Evi, Aim, Aziz di Kebumen, tempat pulang penuh kesederhanaan dan ketenangan, yang senantiasa mendo'akan.
13. Keluarga MJM 205 ibu Mujinem, Eko, Putri, pak Amad, ibu Arwahana, Widya, Iyah, dan Zakia. Keluarga Jogja tempat keluh kesah yang senantiasa menerima dan memberi *support* dengan sangat tulus.
14. Seluruh keluarga besar peneliti yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, terima kasih untuk dukungan dan do'anya.
15. Sahabatku Rina, Wulan, Izul yang sudah seperti keluarga sendiri. Jangan pernah putus silaturahmi yang terjalin selama ini.
16. Temen-temen Putri Jaya: Tifani, Isti, Ismah, Titin, mba Riski, mba Mike, Dyah, Haniah, Nissa, Firda. Juga temen-temen Putra Jaya bang Dila, Fajar, Abi yang selalu membantu, men-*support* dan saling mengingatkan, *tengkiyu gaees* kalian *keceee* bukan kaleng-kaleng.

17. Temen-temen seperjuangan Hana, Jihan, Husna, Aisyah, Khamzah, Ofa, *you are awesome!*.
18. Temen-temen angkatan 2012 yang mengisi di masa-masa perkuliahan, temen-temen main dari semester awal Rohman, Syukron, Maulida, Salim.

Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu keluarga, dosen, temen-temen atas keiklasan bantuan dan dukunganya, semoga Allah SWT membalas dengan balasan yang lebih mulia.

Yogyakarta, 31 Mei 2019

Penulis,

Kesuma Nita

12710009

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
INTISARI	xvii
ABSTRACT	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	15
C. Tujuan Penelitian	15
D. Manfaat Penelitian	15
E. Keaslian Penelitian	16
BAB II. TINJAUAN TEORI	
A. Perilaku Inovatif	25
1. Definisi Perilaku Inovatif	25
2. Aspek-aspek Perilaku Inovatif	27
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif	36

B.	<i>Knowledge Sharing Behavior</i>	42
1.	Definisi <i>Knowledge Sharing Behavior</i>	42
2.	Indikator <i>Knowledge Sharing Behavior</i>	44
3.	Jenis-jenis <i>Knowledge Sharing</i>	45
4.	Proses Konversi <i>Knowledge</i>	46
C.	<i>Event Organizer</i>	47
1.	Definisi <i>Event Organizer</i>	47
2.	Kategori <i>Event</i> Berdasarkan Ukuran dan Skala	48
3.	Jenis <i>Event</i> Berdasarkan Jenis Acara yang Diselenggarakan.....	49
4.	Karakteristik <i>Event</i>	51
D.	Dinamika Hubungan <i>Knowledge Sharing</i> dan Perilaku Inovatif	52
E.	Hipotesis	57
BAB III. METODE PENELITIAN		
A.	Identifikasi Variabel Penelitian	59
B.	Definisi Operasional	59
1.	Perilaku Inovatif	59
2.	<i>Knowledge Sharing Behavior</i>	60
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	60
1.	Populasi	60
2.	Sampel	62
D.	Metode Pengumpulan Data	64
E.	Validitas, Seleksi Aitem dan Reliabilitas	69
1.	Validitas	69

2. Seleksi Aitem	70
3. Reliabilitas	71
F. Metode Analisis Data	72
BAB IV. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kancan	75
B. Persiapan Penelitian.....	77
1. Proses Administrasi <i>Try Out</i> Alat Ukur	77
2. Persiapan Alat Ukur	78
3. Pelaksanaan <i>Try out</i>	78
4. Hasil <i>Try out</i>	79
5. Uji Reliabilitas.....	81
C. Pelaksanaan Penelitian.....	82
1. Proses Administrasi	82
2. Pengambilan Data Penelitian.....	82
D. Analisis Data.....	84
1. Analisis Deskriptif.....	84
2. Kategorisasi Subjek	87
3. Uji Asumsi.....	90
4. Uji Hipotesis	92
E. Pembahasan.....	93
BAB V. PENUTUP	
A. KESIMPULAN.....	99
B. SARAN.....	99
DAFTAR PUSTAKA	101
DAFTAR LAMAN	105
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Krejcie	63
Tabel 2. <i>Blueprint</i> Skala Perilaku Inovatif	66
Tabel 3. <i>Blueprint</i> Skala <i>Knowledge sharing Behavior</i>	68
Tabel 4. Partisipasi Subjek Riset	76
Tabel 5. <i>Blueprint</i> Skala <i>Knowledge sharing Behavior</i> pasca <i>Try Out</i>	80
Tabel 6. Reliabilitas Skala	81
Tabel 7. Deskriptif Statistik Data Penelitian	85
Tabel 8. Rumus Kategorisasi.....	87
Tabel 9. Kategorisasi Skala <i>Knowledge sharing Behavior</i>	88
Tabel 10. Kategorisasi Skala Perilaku Inovatif	89
Tabel 11. Uji Normalitas	90
Tabel 12. Uji Linearitas	91
Tabel 13. Korelasi Spearman Rho.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kategori Ukuran dan Skala Terhadap Tinggi Rendahnya Dampak <i>Event</i> (adaptasi dari Allen dkk.)	49
Gambar 2. Dinamika <i>Knowledge Sharing</i> dan Perilaku Inovatif.....	56
Gambar 3. Grafik <i>Descriptive Statistic Hipoteteic Score</i>	86
Gambar 4. Grafik <i>Descriptive Statistic Empirie Score</i>	86



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Perizinan Penelitian di Perusahaan *Event*
- Lampiran 2. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 3. *Professional judgement* tahap I
- Lampiran 4. *Professional judgement* tahap II
- Lampiran 5. *Professional judgement* tahap III
- Lampiran 6. *Professional judgement* tahap IV
- Lampiran 7. *Booklet* skala *try out knowledge sharing behavior*
- Lampiran 8. *Booklet* skala *knowledge sharing behavior*
- Lampiran 9. *Booklet* skala *knowledge sharing behavior* dan perilaku inovatif
- Lampiran 10. Tabulasi data *try out* skala *knowledge sharing behavior* sebelum seleksi aitem
- Lampiran 11. Tabulasi data *try out* skala *knowledge sharing behavior* setelah seleksi aitem
- Lampiran 12. Reliabilitas skala *knowledge sharing behavior*
- Lampiran 13. Tabulasi data penelitian skala perilaku inovatif
- Lampiran 14. Tabulasi data penelitian skala *knowledge sharing behavior*
- Lampiran 15. Uji asumsi dan uji hipotesis
- Lampiran 16. Biodata diri

KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR DAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN EVENT ORGANIZER (EO) DI YOGYAKARTA

KESUMA NITA

NIM. 12710009

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *knowledge sharing behavior* dan perilaku inovatif pada karyawan *event organizer* (EO) di Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *knowledge sharing behavior* menggunakan teori Hoof & Ridder (2004), terdiri dari 32 aitem ($\alpha = 0,929$) dan skala perilaku inovatif menggunakan teori West (1997) terdiri dari 40 aitem ($\alpha = 0,925$). Subjek penelitian berjumlah 136 orang karyawan dari 12 perusahaan *event organizer* (EO) di Yogyakarta. Metode analisis statistik yang dipakai adalah analisis *Sperman Rho*. Hasil analisis tersebut menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,492 dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dan sumbangan efektif sebesar 24,2%. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *knowledge sharing behavior* dan perilaku inovatif pada karyawan *event organizer* di Yogyakarta, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Makna dari hasil penelitian ini adalah semakin tinggi *knowledge sharing behavior* yang dimiliki karyawan *event organizer* maka akan meningkatkan pula perilaku inovatif. Sebaliknya, rendahnya *knowledge sharing behavior* yang dimiliki karyawan *event organizer* maka akan menurunkan perilaku inovatif pada karyawan *event organizer*.

Kata kunci : *Knowledge Sharing Behavior*, Perilaku Inovatif, *Event Organizer*

KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR AND INNOVATIVE BEHAVIOR OF EMPLOYEE EVENT ORGANIZER (EO) IN YOGYAKARTA

KESUMA NITA

NIM. 12710009

ABSTRACT

The aim of this research is to know the correlation between knowledge sharing behavior and innovative behavior of employee event organizer in Yogyakarta. Random sampling is used as the sampling technique. The measurement used knowledge sharing behavior scale by using Hoof & Ridder theory (2004), consist of 32 items ($\alpha = 0,929$) and innovative behavior of employee scales using West theory (1997) consist of 40 items ($\alpha = 0,925$). The subject of this research amount to 136 employees from 12 event organizer companies in Yogyakarta. Statistical analysis method used by Sperman Rho analysis. The result of this analysis shows the correlation coefficient of 0.492 and $p = 0.000$ ($p < 0,05$) and R determinant 24,2%. The result of this research analysis show that has significant positive correlation between knowledge sharing behavior and innovative behavior of employee event organizer in Yogyakarta, it means the hypothesis this research is accepted. It's means the higher knowledge sharing behavior wil increase innovative behavior. Instead the lower knowledge sharing behavior will decrease innovative behavior.

Keywords: Knowledge Sharing Behavior, Innovative Behavior, Event Organizer

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini dunia bisnis berkembang semakin pesat. Hal ini terlihat dari semakin menjamurnya berbagai bentuk badan usaha yang bergerak dibidang pelayanan atau jasa, baik dalam lingkup skala kecil maupun besar. Masyarakat semakin selektif memilih pelayanan jasa yang akan digunakannya. Bidang usaha pelayanan jasa ini salah satunya adalah *event organizer* yang merupakan jasa penyedia/penyelenggara berbagai *event* yang beragam. *Event organizer* adalah istilah untuk penyedia jasa professional penyelenggara acara yang pada dasarnya memiliki tugas utama yaitu membantu klien untuk dapat menyelenggarakan acara yang diinginkan (Tunewu, Lumanauw dan Ogi, 2014).

Perusahaan harus memberi pelayanan terbaiknya, juga dituntut untuk melakukan inovasi-inovasi agar dapat bersaing di era-globalisasi moderen saat ini. Inovasi menjadi hal penting dalam dunia bisnis untuk dapat terus mempertahankan eksistensinya. Perkembangan dunia bisnis yang semakin cepat saat ini telah mendorong perusahaan untuk tetap kompetitif di dalam persaingan bisnisnya, untuk tetap kompetitif maka perusahaan dituntut untuk menciptakan strategi yang diharapkan dapat membantu perusahaan untuk menciptakan inovasi-inovasi baru (Novianti & Nurtjahjanti, 2018).

Banyaknya kehadiran *event organizer* di Yogyakarta, maka setiap *event organizer* harus memiliki ide kreatif dan inovatif, bertujuan untuk memberikan nilai lebih agar khalayak tertarik menggunakan jasa *event organizer* tersebut, perkembangan *event organizer* tidak semuanya berjalan lancar, ada hal-hal yang harus diperhatikan untuk menarik minat konsumen. Inovasi yang tinggi akan meningkatkan kemampuan perusahaan menciptakan produk yang berkualitas (Hartini, 2012).

Dunia bisnis yang dinamis dan memiliki intensitas persaingan sangat tinggi, perubahan dan inovasi yang berkelanjutan penting dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk keberlangsungan hidup organisasi yang ada di dalam perusahaan tersebut. Wahono dan Abdullah (2010) berpendapat bahwa inovasi merupakan strategi untuk mencapai keunggulan bersaing karena tujuan utama dari inovasi yaitu untuk memenuhi permintaan sehingga produk-produk inovasi adalah salah satu yang bisa digunakan sebagai keunggulan dalam bersaing bagi perusahaan.

Pentingnya kebutuhan akan inovasi baru memungkinkan peningkatan produktivitas kinerja karyawan dan daya saing dalam suatu industri bisnis serta melalui inovasi juga dapat meningkatkan proses penyesuaian diri bagi perusahaan (Denning, 2010). Hal tersebut menunjukkan bahwa inovasi merupakan salah satu jaminan dan keunggulan untuk perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan daya saing dengan kualitas yang semakin baik.

Inovasi dipandang sebagai faktor kunci bagi keberlangsungan dan daya saing sebuah organisasi (Salaman dan Storey, 2002). Saat ini tuntutan bagi organisasi agar menjadi inovatif dibandingkan organisasi lain menjadi lebih besar agar organisasi tersebut dapat terus bertahan dan berkompetisi memenuhi kebutuhan pasar atau pelanggannya. Organisasi yang inovatif juga akan lebih mudah menanggapi tantangan lingkungannya dengan lebih cepat dan lebih baik dibandingkan organisasi yang kurang inovatif (Damanpour & Gopalakrishnan, 1998). Dengan adanya inovasi, organisasi akan dapat merespon tantangan, dapat bertahan dan lebih mudah berkembang (Van den Ven, 1986; Carmelli, Meitar, & Weisberg, 2006). Karena itu, banyak organisasi mulai mempertimbangkan untuk menempatkan inovasi sebagai salah satu visi dan misi yang ingin dicapai atau kompetensi yang harus dipenuhi oleh para karyawannya (Etikariena dan Muluk, 2014).

Pendapat ini juga diperkuat dengan pendapat Tsai (2001) bahwasanya organisasi saat ini semakin berfokus pada inovasi sebagai faktor kunci dalam kesuksesan dan keunggulan kompetitif. Organisasi yang inovatif memiliki kapasitas untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi dan memecahkan masalah dengan melakukan perubahan dan menciptakan peluang bagi mereka. Respon perusahaan dalam memperbaiki kinerja karyawan dan organisasi dengan perubahan yang pesat di industri jasa *event organizer* yaitu perusahaan meningkatkan inovasi agar unggul dalam bersaing.

Kemampuan untuk berinovasi dipandang oleh beberapa pakar sebagai keunggulan yang membedakan perusahaan yang mampu bersaing dan yang tidak mampu. Adanya kebutuhan untuk menjadi perusahaan yang baik dan mampu bersaing, menuntut perusahaan untuk menetapkan inovasi sebagai strategi utama perusahaan (Leifer, O'Connor dan Rice, 2001). Hal tersebut membuat setiap perusahaan dituntut untuk mengelola usahanya sebaik mungkin untuk dapat menciptakan keunggulan dalam persaingan dan dapat tumbuh dan bertahan sehingga berhasil memenangkan persaingan dan memperoleh laba.

Purba (2009) menyatakan Inovasi biasanya dibatasi sebagai ide atau gagasan, praktek, dan objek atau benda yang dinyatakan baru oleh seorang individu. Arti lain, dari inovasi adalah sesuatu yang disengaja, baru, perubahan khusus yang dianggap lebih manjur untuk mewujudkan tujuan dari suatu sistem. Inovasi pada hakikatnya adalah sebuah ide yang datang dari individu, dan individu tersebut merupakan pencetus dan pelaksana ide inovatif tersebut (Etikariena & Muluk, 2014).

Perilaku inovatif sangat berkaitan dengan inovasi. Inovasi dan perilaku inovatif merupakan perubahan sosial, perbedaannya hanya pada penekanan ciri dari perubahan tersebut. Inovasi menekankan pada ciri adanya sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru bagi individu atau masyarakat. Sedangkan, perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah

maju. Seseorang yang mempunyai perilaku inovatif adalah orang yang sikap kesehariannya adalah selalu berpikir kritis, berusaha agar selalu terjadi perubahan di lingkungannya yang sifatnya menuju pembaharuan dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju dan diupayakan agar perubahan itu memiliki kegunaan atau nilai tambah tertentu. Orang yang berperilaku inovatif akan selalu berupaya agar melakukan upaya pemecahan masalah dengan cara yang berbeda-beda dengan biasanya tetapi lebih efektif dan efisien (Sujarwo & Wahjono, 2017).

West (1997) menjelaskan mengenai individu yang mempunyai perilaku inovatif *di mana* mereka umumnya mempunyai kecenderungan untuk menciptakan ide-ide baru dan lebih baik, toleransi terhadap ambiguitas, mempunyai motivasi untuk menjadi efektif, berorientasi pada inovasi, dan berorientasi pada pencapaian.

Menurut Kleysen & Street (2001) perilaku inovatif adalah keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Sesuatu yang baru dan menguntungkan meliputi pengembangan ide, produk baru atau teknologi-teknologi, perubahan dalam prosedur administratif yang bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja atau penerapan dari ide-ide baru atau teknologi-teknologi untuk proses kerja yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektifitas mereka.

Purba (2009) mengemukakan bahwa perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju. Farr dan Ford (1990) mendefinisikan perilaku novatif sebagai perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan disengaja (dalam peran kerja, kelompok atau organisasi) dan ide yang berguna, proses, produk atau prosedur.

El-Manurwan dan Sawitri (2017) mengungkapkan perilaku inovatif merupakan perilaku anggota organisasi untuk menciptakan, mengolah, dan mengimplementasikan ide-ide baru, termasuk di dalamnya adalah produk, teknologi, prosedur, dan proses kerja yang bertujuan untuk meningkatkan keefektifitasan kinerja anggota organisasi dan memberikan keuntungan bagi organisasi.

Yuan dan Woodman (2010) menambahkan bahwa perilaku inovasi karyawan merupakan faktor penting bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam lingkungan bisnis yang cukup dinamis. Tantangan dalam berinovasi tidak hanya pada pimpinan maupun sistem yang ada di perusahaan saja, justru perilaku inovatif ini terletak pada upaya menggerakkan seluruh karyawan yang notabene adalah pelaku aktivitas inovasi itu sendiri, dan untuk memahami pentingnya berinovasi bagi kelangsungan dan keunggulan perusahaan. Perusahaan yang inovatif adalah perusahaan yang berfokus juga pada pembinaan

hubungan eksternal dan berorientasi pada fleksibilitas, artinya perusahaan ini dapat berkolaborasi dengan *stakeholder* lainnya.

Perusahaan yang fleksibel ini dapat juga dapat melakukan pembinaan internal untuk mencapai konsistensi, stabilitas. Pemilik perusahaan harus membuat kondisi yang baik dan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (misalnya ide-ide pribadi, membuat keputusan penting, dan lain sebagainya), memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, meningkatkan keterampilan karyawan, serta memberikan penghargaan (Tumewu, Lumanauw dan Ogi, 2014). Karyawan perlu didorong untuk terbiasa dengan perubahan-perubahan yang bertujuan demi perbaikan dan mempertahankan perusahaan. Pemimpin perusahaan juga perlu senantiasa mengevaluasi apakah mereka terbuka pada gagasan-gagasan perubahan.

Kebebasan maupun kesempatan yang diberikan perusahaan dalam mengutarakan ide dan gagasannya, bisa memberi manfaat tersendiri bagi perusahaan. Namun apabila perusahaan *event organizer* tidak berjalan dengan yang diharapkan dan tidak mengembangkan kemampuannya untuk terus berinovatif akan berdampak pada perusahaan. Jika ada salah satu dari beberapa fungsi *event organizer* dalam sebuah *event* tidak bekerja dengan baik, maka akan memberi dampak buruk untuk *event* yang diselenggarakan (Tumewu, Lumanauw, dan Ogi, 2014).

Hasil survei yang peneliti lakukan bulan April 2019 pada *event organizer* (EO) di Yogyakarta peneliti menemukan ada

beberapa *event organizer* tidak beroperasi lagi diantaranya: Jogja Event Entertainment & Event Management, Quantum Harmonie Event Organizer, Pesta Production, Platinvm, Event Organizer Jogja, Kabare Production, One's Production Party Event & Event Organizer, Miracle Event Organizer, Lockstok. Ada beberapa faktor yang menyebabkan pailitnya perusahaan yaitu kurangnya mengembangkan inovasi, management perusahaan. Manajemen *event organizer* seharusnya memiliki struktur organisasi yang baik, ide-ide yang terus berkembang dan lain sebagainya. Ada beberapa hal yang harus diperhitungkan dalam melakukan *event* yaitu bekal pengalaman, ide kreatif dan inovatif, relasi bisnis (klien/sponsor) yang cukup kuat, modal usaha yang cukup, tim yang solid dan loyal (www.blogspot.com).

Dilansir dari Republika Agustin & Nursalikhah (2019) “Ada yang meriset kalau setiap hari lebih 50 hingga 100 *event organization*, ini enggak bagus kalau yang matinya bisa lebih dari itu”. Kualitas pelaku menjadi nilai penting untuk menunjukkan perbedaan dari agensi-agensi lain. Bukan hanya eksis saja tetapi harus mempunyai nilai lebih yang relevan kepada klien, seperti harga, ide, hingga eksekusi acara. Banyaknya *event organizer* yang gagal dan pailit, hal ini menunjukkan bahwa penting bagi perusahaan untuk tetap mempertahankan eksistensinya dengan daya saing yang begitu ketat dan untuk terus inovatif.

Contoh perusahaan yang mengalami kegagalan akibat kurangnya perilaku inovatif terjadi di perusahaan Blockbuster.

Blockbuster mengalami masa-masa kejayaannya dalam dunia penyewaan video dan DVD. Blockbuster tidak mampu berinovasi pada perkembangan era teknologi yang semakin canggih. Ketika Blockbuster fokus pada ukuran snack mereka, pesaingnya seperti Netflix dan HBO Go muncul dengan inovasi baru dengan teknologi internet. Inovasi inilah yang menggerus pasar bisnis penyewaan Video dan DVD. November tahun 2013, Blockbuster menutup 300 cabangnya dan mengajukan permohonan kebangkrutan (www.koran-sindo.com).

Fakta di Indonesia menunjukkan saat ini berada pada urutan ke-32 dari 138 negara dalam Global Competitiveness Indeks (GCI). Direktur Jenderal Kelembagaan Iptekdikti Kemenristek Dikti Patdono Suwignjo mengatakan, masih rendahnya indeks tersebut karena inovasi-inovasi yang dihasilkan Indonesia belum memiliki dampak yang besar bagi masyarakat. Selain itu ada beberapa contoh perusahaan di Indonesia yang gagal bertahan akibat rendahnya perilaku inovatif yaitu Nyonya Meneer. Rhenald Kasali selaku guru besar bidang ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia mengemukakan pendapatnya. Menurut Rhenald perusahaan jamu tersebut kurang berinovasi dalam 30 tahun terakhir. Padahal kompetitornya terus berinovasi untuk menyesuaikan gaya hidup masyarakat modern seperti sidomuncul yang membuat varian tolak angin cair dan tolak angin anak. Hal tersebut tidak dilakukan oleh Nyonya Meneer dalam melakukan inovasi produk. (www.sidomi.com)

Perilaku inovatif juga harus dimiliki oleh pelaku usaha dalam lingkup penyedia jasa. Persaingan bisnis dalam lingkup penyedia jasa seperti *event organizer* (EO) di era moderen saat ini sangat kuat. Sebuah jasa/produk yang ditawarkan semakin berkembang dan beragam. Sasaran dan kualitas juga semakin diperhatikan. Sebagai media jasa harus mampu memberikan servis yang maksimal kepada klien agar mampu bertahan dalam ketatnya persaingan.

Menurut statistik dari Small Business Administration (SBA), 50% usaha baru dalam bidang *event organizer* gagal ditahun pertama, 47,5% usaha baru lainnya gagal dalam kurun waktu 5 tahun, dan usaha yang berhasil hanya 2,5% saja. Sesuai dengan tantangan dunia usaha saat ini, aktifitas bisnis dalam suatu perusahaan harus semakin efektif, efisien dan inovatif. Suksesnya suatu *event* berdampak banyak hal terhadap kemajuan perusahaan seperti mendapat prospek, produktivitas meningkat. Hal itu, tidak terlepas dari sumber daya manusia yaitu karyawan yang memiliki kesadaran akan tanggung jawab. Karyawan diharapkan mampu menghadapi tantangan kreativitas, inovatif untuk terus mengembangkan keahlian sehingga siap untuk beradaptasi terhadap perubahan. (www.analisausaha.com).

Mengingat pentingnya perilaku inovatif dalam usaha *event organizer* maka penelitian terkait perilaku inovatif penting untuk dilakukan. Muluk dan Ethikarena (2014) menyantakan bahwa, perilaku inovatif memiliki berbagai prediktor, baik internal

maupun eksternal yang diduga dapat berperan pada inovasi di organisasi. Salah satu prediktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif dari faktor eksternal yaitu *knowledge sharing behavior* di organisasi.

Berdasarkan faktor di atas peneliti berfokus pada faktor eksternal yaitu peran *knowledge sharing behavior* terhadap perilaku inovatif di organisasi. Menurut Hooff dan Ridder (2004) *knowledge sharing* adalah proses pertukaran pengetahuan *tacit* dan *explicit* antar individu dan secara bersama menghasilkan pengetahuan baru. Hoof dan Weenen (2004) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai aktivitas individu saling bertukar *intellectual capital personal*.

Knowledge sharing behavior memiliki dua indikator yaitu *Knowledge donating* dan *knowledge collecting*. *Knowledge donating* yaitu bagaimana seseorang mengkomunikasikan model intelektual individu seseorang kepada yang lainnya. *Knowledge donating* ini juga dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk menyampaikan pengetahuan yang dimiliki, meliputi pengalaman kerja, gagasan, keahlian dan informasi kontekstual kepada karyawan yang lain. *Knowledge collecting* adalah bagaimana seseorang berkonsultasi kepada pihak lain untuk melakukan model intelektual individu yang dimiliki. *Knowledge collecting* juga merupakan kemampuan karyawan untuk mengumpulkan pengetahuan dari karyawan, meliputi pengetahuan pengalaman kerja, gagasan, keahlian dan informasi kontekstual.

Perusahaan tidak dapat menciptakan pengetahuan tanpa tindakan dan interaksi para karyawan. Di sinilah pentingnya perilaku para karyawan melakukan berbagi pengetahuan yang selanjutnya dapat menghasilkan suatu sikap yang inovatif yang memiliki manfaat bagi perusahaan (Andrawina, Govindaraju, Samadhi, & Sudirman, 2008). Melalui berbagi pengetahuan karyawan dengan mudah membagikan informasi yang dimiliki berupa ide maupun gagasan, dan pengalaman yang dapat bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Melalui berbagi pengetahuan, organisasi dapat menciptakan peluang untuk menghasilkan ide-ide baru dan mengembangkan inovasi (Krogh, Nonaka, & Rechsteiner, 2012).

Menurut Triana (2016) berbagi pengetahuan merupakan proses yang sistematis dalam penyampaian pesan antar individu maupun organisasi melalui media yang beragam. Setiap individu berhak menentukan media apa yang akan mereka pakai untuk melakukan berbagi pengetahuan, yang terpenting adalah penerima pesan mampu memahami apa yang telah disampaikan. Penggunaan media inilah yang dapat memperlancar komunikasi antar karyawan dan mempermudah berbagi pengetahuan dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.

Penerapan berbagi pengetahuan pada perusahaan dapat mengembangkan kemampuan karyawan dalam menyampaikan ide-ide baru, hal ini dapat menunjang karyawan dalam pekerjaan yang lebih inovatif. Penerapan *knowledge sharing* dapat meningkatkan kemampuan berinovasi karyawan dalam hal

menghasilkan dan menerapkan ide atau metode baru dalam proses kerja dari hasil bertukar informasi atau pengetahuan (Andre, 2015). Tidak hanya pada memberikan informasi maupun ide menjadi kunci keberhasilan dalam perusahaan tetapi adanya kesediaan karyawan untuk belajar mengumpulkan pengetahuan baru pada sesama karyawan maupun pimpinan. Pengumpulan pengetahuan terjadi ketika anggota organisasi mau belajar dari orang lain. Ini adalah aspek kunci keberhasilan organisasi karena organisasi yang memiliki kemampuan dalam mengumpulkan pengetahuan lebih cenderung berbeda (Alhusaini & Elbeltagi, 2016).

Suwarno (2008) berpendapat bahwasanya dalam rangka menjaga supaya proses inovasi terus berkembang dan berkesinambungan itulah, dibutuhkan adanya sarana atau kegiatan yang mampu memfasilitasi setiap individu atau anggota suatu organisasi untuk dapat menyampaikan gagasan atau idenya. Hal ini disebabkan karena menurut riset Delphi Group menunjukkan pengetahuan atau *knowledge* dalam organisasi tersimpan dalam struktur antara lain 42% dipikiran atau otak karyawan, 26% dokumen kertas, 20% dokumen elektronik dan 12% *knowledge base* elektronik (Setiarso, 2009). Artinya sebesar 42% pengetahuan yang masih berada di pikiran atau otak masing-masing individu inilah yang perlu mendapatkan ruang atau sarana sehingga dapat disampaikan atau dikomunikasikan kepada orang lain.

Jaberi (2016) menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan memiliki efek positif dan bermakna terhadap perilaku inovatif, ketersediaan pengetahuan memiliki hubungan paling banyak dengan perilaku inovatif. Disamping itu, kegiatan *knowledge sharing* memiliki pengaruh penting dalam upaya peningkatan inovasi individu. Menurut Partners (2002) menjelaskan bahwa *knowledge sharing* dapat mempercepat inovasi dengan memfasilitasi terjadinya sinergi dan pengkombinasian gagasan dengan mempertimbangkan semua masukan yang tersedia secara simultan. Pendapat tersebut didukung oleh Lin (2007) yang menyatakan jika perusahaan yang mampu mendorong karyawannya untuk mengkontribusikan *knowledge* yang dimiliki ke dalam kelompok organisasi akan memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan kemampuan karyawannya dalam menciptakan ide-ide baru dan mengembangkan peluang bisnis baru yang pada gilirannya aktivitas tersebut akan mendorong pengembangan dan peningkatan inovasi individu atau karyawan (Aulawi, 2009).

Hasil penelitian yang dilakukan Firmaiansyah (2014) menunjukkan hasil berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi yaitu sebesar 20,41% yang berarti bahwa semakin tinggi berbagi pengetahuan maka meningkatkan inovasi karyawan. Sumbangsih pengetahuan pada perilaku inovatif ini dapat juga memperkuat bahwasanya *knowledge sharing behavior* dapat mempengaruhi perilaku inovatif.

Maka dapat disimpulkan paparkan dari teori, kasus, dan latar belakang permasalahan di atas bahwasanya faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif adalah *knowledge sharing behavior* sehingga peneliti tertarik meneliti variabel tersebut lebih mendalam.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Hubungan antara *knowledge sharing behavior* dan perilaku inovatif pada perusahaan *event organizer* (EO) di Yogyakarta”.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *knowledge sharing behavior* dan perilaku inovatif pada perusahaan *event organizer* (EO) di Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat pada keilmuan psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan *knowledge sharing behavior* dan perilaku inovatif.
 - b. Diharapkan penelitian ini mampu memperluas teori sebagai tambahan referensi keilmuan bidang industri organisasi. Teori ini bisa menjadi rujukan bagi peneliti yang ingin meneliti lebih dalam mengenai variabel ini.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan karyawan saling mendukung dan mengembangkan pada menerapkan *knowledge sharing behavior* dan perilaku inovatif yang dapat memberikan manfaat bagi perusahaan. Perusahaan dapat menyediakan sarana bagi karyawan untuk saling mendukung dan berbagi pengetahuan yang dimiliki. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk berpikir kritis dan meningkatkan kemampuan karyawan untuk menemukan cara-cara terbaru untuk berinovasi dan mencerminkan berperilaku inovatif dalam bekerja. Dengan harapan dapat membantu menemukan cara yang lebih efektif dalam penyelesaian pekerjaan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian lain yaitu “The influence of knowledge sharing on innovation” yang dilakukan Rifat Kamasak dan Fusun Bulutlar tahun 2010 di Turki. Penelitian menggunakan sampel penelitian sebanyak 246 manajer di Turki. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Inovasi diukur dengan menggunakan skala Jansen (2003). Variabel *knowledge sharing* diukur dengan skala Van Den Hoff dan De Rider (2004). Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi ganda. Hasil penelitian ini yaitu dari ketiga dimensi *knowledge sharing*, hanya ada satu dimensi (*knowledge collecting* dengan nilai ($p = 0,001$) yang memiliki pengaruh signifikan pada eksplorasi

inovasi. Selanjutnya, terdapat dua dimensi (*knowledge collecting* dan *knowledge donating inside* dengan nilai $p = 0,001$) dari *knowledge sharing* yang memiliki pengaruh signifikan pada eksploitasi inovasi. Dimensi *knowledge collecting* pada *knowledge sharing* memiliki pengaruh signifikan terhadap *ambidextrous innovation* ($p = 0,001$).

Penelitian selanjutnya terkait variabel *knowledge sharing* yaitu dengan judul “*Knowledge sharing, innovation, and firm performance*” yang dilakukan Zhining Wang dan Nianxin Wang (2012) di China. Sampel penelitian ini diambil dari 89 perusahaan teknologi di Provinsi Jiangsu China dengan total 209 kuesioner yang bisa digunakan untuk analisis. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *confirmatory factor analysis*. Penelitian ini menemukan bahwa secara *eksplisit* dan *implisit knowledge sharing* memfasilitasi inovasi dan performa. Secara jelas *knowledge sharing* lebih memiliki efek signifikan pada kecepatan inovasi dan performa finansial sementara secara implisit *knowledge sharing* mempunyai efek yang lebih signifikan pada kualitas inovasi dan performa operasional.

Penelitian terdahulu tentang perilaku inovatif juga pernah diteliti oleh Kresnandito & Fajrianthi (2012) dengan judul “Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif penyiar radio”. Sampel penelitian tersebut merupakan 52 penyiar radio anggota PRSSNI Jawa Timur yang ada di Surabaya. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner untuk mengukur perilaku inovatif berjumlah 14 aitem yang di

kembangkan oleh Klesys dan Street (2001), alat ukur yang kedua adalah kuesioner untuk mengukur persepsi kepemimpinan transformasional berjumlah 20 item yang diambil dari skala MLQ-5X yang dikembangkan oleh Avolio dan Bass (2004 dalam Muchiri & Cooksey, 2010). Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana. Penelitian ini menjelaskan bahwa nilai F pada penelitian ini sebesar 10,891 dengan nilai signifikansi 0,002. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima (penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05). Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif penyiar radio.

Penelitian dengan judul “Hubungan antara memori organisasi dan perilaku inovatif karyawan”. Penelitian tersebut dilakukan oleh Etikariena dan Muluk (2014). Sampel dalam penelitian ini merupakan 100 karyawan dari berbagai level dan jabatan di perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan pemasaran alat-alat elektronik berbasis tenaga surya. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala memori organisasi (Dunham, 2010) dan skala perilaku inovatif di tempat kerja (Janssen, 2000). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara memori organisasi dan perilaku inovatif di tempat kerja $r = 0,35$ ($p = 0,01$). Korelasi Pearson *product moment* antara memori organisasi dan perilaku inovatif karyawan adalah sebesar $r = 0,35$ ($p = 0,01$).

Penelitian yang dilakukan oleh Chan Tze Leong dan Amran Rasli (2014) dengan judul “*The relationship between innovative work behavior on work role performance: An empirical study*”. Subjek penelitian ini berjumlah 300 orang yang bekerja di manufaktur mobil di Malaysia. Alat ukur yang digunakan yaitu skala IWB dan skala WRP. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi ganda. Berdasarkan hasil analisis, variabel IWB, IRP, dan ORP tidak ada perbedaan yang signifikan dengan gender yang berbeda. Selanjutnya hasil analisis juga menunjukkan IWB berkontribusi dengan WRP dengan nilai R Square 0,759 dengan nilai signifikansi $p = 0,01$.

Penelitian lainnya dengan judul “*Knowledge sharing, knowledge sharing dan relative innovation performance: An empirical study*” yang dilakukan Pavoo Ritala, Heidi Orlander, Snejina Michailova, dan Kenneth Husted tahun 2014. Sampel diambil di 150 perusahaan teknologi intensif. Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier. Hasilnya menunjukkan bahwa *eksternal knowledge sharing* memiliki pengaruh positif ($p = 0,001$). Namun *accidental knowledge leakage* pengaruh negatif sebagai moderator di hubungan ini.

Penelitian selanjutnya dengan judul “*Enhancing employee creativity via individual skill development and team knowledge sharing: influence of dual focused transformational leadership*” yang dilakukan Yuntao Dong, Kathryn M Bartol, Zhi-Xue

Zhang, dan Chenwei Li pada tahun 2016. Responden penelitian ini berjumlah 171 orang dari 8 perusahaan teknologi di barat laut Cina. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *transformational leadership* dengan 14 aitem versi Podsakof (1990). Pengembangan keahlian individu dilaporkan oleh *team leader* berdasarkan aitem Pulakos (2000) dan London dan Mone (1987). Kreativitas individu diukur dengan 4 aitem skala Farmer, Tierney dan Kung-McIntyre (2013). *Team knowledge sharing* diukur dengan 6 aitem dari Bartol, Liu, Zeng dan Wu (2009). *Team creativity* diukur dengan 4 aitem Zhin dan Zhou (2007). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji terhadap model mempunyai hasil signifikan dengan $p < 0,01$.

Penelitian dengan judul “*Subjective well-being, knowledge sharing and individual innovation behavior*” yang diteliti oleh Juanru Wang, Jin Yang dan Yajiong Xue pada tahun 2017. Responden pada penelitian ini berjumlah 220 karyawan dari 20 perusahaan di China. *Subjective well-being* diukur dengan skala dari Hills dan Argyle (2002). *Innovation behavior* diukur menggunakan skala dari Scott dan Bruce (1994). *Knowledge sharing* diukur menggunakan skala dari Huang (2009). *Absorptive capacity* diukur menggunakan skala dari Cohen dan Levinthal (1990). Hasil pada penelitian ini menemukan bahwa *subjective well being* mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan perilaku *innovative* secara individual dengan nilai $p < 0,01$.

Penelitian dengan judul “Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *individual innovation capability* dan kinerja karyawan” yang diteliti oleh Aristanto (2017). Objek dalam penelitian ini adalah PT. PLN (PERSERO) unit induk pembangunan Sulawesi bagian Utara dengan jumlah karyawan 114 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik Structural Equation Model (SEM). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan positif terhadap *individual innovation capability*, *individual innovation capability* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individu, *knowledge sharing* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individu melalui *individual innovation capability*.

Penelitian yang dilakukan oleh Changfeng Wang dan Qiyang Hu di China tahun 2017 dengan judul “*Knowledge sharing in supply chain networks: Effects of collaborative innovation activities and capability on innovation performance*”. Sampel penelitian ini adalah 236 perusahaan di Provinsi Shandong. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *innovation performance* yang mengacu pada teori Chen dan Huang (2009). Pengukuran *collaborative innovation activities* dengan mengacu pada teori inovasi kolaboratif (Soosay, 2008; Mishra dan Shah, 2009). Variabel *knowledge sharing* diukur berdasarkan pada *knowledge sharing intention* yang dikemukakan Bock (2005) dan Ritala (2015). Pengukuran variabel *collaborative innovation capability* mengacu pada teori

Mishra dan Shah (2009). Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi ganda dan regresi moderator ganda dengan SPSS 22.0. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara *knowledge sharing*, *collaborative innovation capability*, dan *innovation performance* dari perusahaan. *Collaborative innovation capability* memediasi hubungan antara aktifitas *collaborative innovation* dan *innovation performance*. Hasil ini memberikan kontribusi pada proses manajemen *collaborative innovation* yang menawarkan nuansa konseptualisasi hubungan *collaborative innovation* dan performa untuk mendukung perluasan jaringan.

Penelitian dengan judul Pengaruh “*Knowledge sharing* terhadap *individual innovation capability* dan kinerja karyawan (studi pada karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge)”. Penelitian tersebut dilakukan oleh Saputro dan Mayowan (2018). Subjek dalam penelitian tersebut merupakan 40 responden karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Teknik analisis yang digunakan pada rumah Opa Kitchen and Lounge yaitu analisis jalur dan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Knowledge sharing* memiliki pengaruh secara langsung terhadap *individual innovation capability*, Hal tersebut terbukti bahwa adanya pengaruh yang signifikan karena nilai probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,01$). (2) *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan nilai koefisien jalur yang didapat sebesar 0,408 dan nilai probabilitas sebesar

0,000 ($p < 0,01$), (3) *Individual innovation capability* memiliki R square sebesar 0,570, nilai koefisien jalur yang didapat sebesar 0,427. Hal tersebut terbukti bahwa adanya pengaruh yang positif karena nilai probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,01$). (4) *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan parsial terhadap kinerja karyawan melalui *individual innovation capability*.

Penelitian-penelitian diatas adalah beberapa contoh penelitian yang melibatkan variabel *knowledge sharing* dan perilaku inovatif. Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Letak perbedaan dalam penelitian ini yang sudah pernah dilakukan adalah:

1. Tema penelitian

Berdasarkan uraian di atas penelitian dengan judul “*Knowledge sharing behavior* dan perilaku inovatif pada karyawan *event organizer* di Yogyakarta” tersebut original dari segi topik karena peneliti menggunakan perilaku inovatif sebagai variabel tergantung dan *knowledge sharing behavior* sebagai variabel bebas.

2. Keaslian alat ukur dan teori

Penelitian ini menggunakan teori yang disusun menjadi skala *knowledge sharing behavior* yang diambil dari teori Hoof & Ridder (2004) dalam model skala likert, yang terdiri dari dua indikator yaitu: *knowledge collecting* dan *knowledge donating* sedangkan skala perilaku inovatif yang diuji cobakan

oleh Prabowo (2015) berdasarkan konsep dari West (1997) yang terdiri dari lima aspek diantaranya yaitu: kecenderungan menciptakan dan menerapkan ide-ide yang lebih baik, toleransi terhadap ambiguitas, mempunyai motivasi untuk menjadi efektif, berorientasi pada inovasi, berorientasi pada pencapaian.

3. Subjek dan lokasi penelitian

Subjek dan lokasi dalam penelitian ini berbeda dari peneliti-peneliti sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan *event organizer* (EO) di Yogyakarta. Pemilihan populasi ini berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, yang banyak dilakukan terhadap karyawan PLN di Sulawesi bagian utara, manajer di Turki, perusahaan teknologi di Cina, penyiar radio di Surabaya, karyawan berbagai level jabatan manajerial dan non manajerial di berbagai level divisi, karyawan rumah Opa Kitchen and Lounge.

Berdasarkan hasil review dan telaah dari beberapa penelitian sebelumnya terdapat perbedaan yang mendasar terkait dengan topik, lokasi, subjek dan alat ukur, penelitian yang digunakan oleh peneliti. Penelitian yang akan dilakukan memiliki judul “*Knowledge sharing behavior* dan perilaku inovatif pada karyawan *event organizer* (EO) di Yogyakarta”. Berdasarkan hasil telaah terhadap penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan dapat dinyatakan asli.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *knowledge sharing behavior* dan perilaku inovatif, semakin tinggi *knowledge sharing behavior* maka tinggi pula perilaku inovatif. Terdapat korelasi sebesar 0,492 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga hipotesis dapat diterima dan mempunyai korelasi positif. Sumbangan efektif *knowledge sharing behavior* pada perilaku inovatif sebesar 24,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa dari analisis yang telah dilakukan dapat diketahui hipotesis penelitian diterima, yaitu terdapat hubungan positif antara *knowledge sharing behavior* dan perilaku inovatif pada karyawan *event organizer* (EO) di Yogyakarta.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengajukan beberapa saran antara lain:

1. Bagi Subjek

Bagi subjek diharapkan untuk tetap mempertahankan *knowledge sharing behavior* dan perilaku inovatif yang tinggi. Hal ini berarti bahwa karyawan diharapkan agar tetap

berkomitmen dan menampilkan perilaku inovatif dalam kinerja di perusahaan.

2. Bagi Perusahaan *Event Organizer*

Knowledge sharing behavior dan perilaku inovatif yang tinggi pada karyawan *event organizer* diharapkan perusahaan memberikan apresiasi pada karyawan yang terkait dan menyediakan sarana atau kegiatan yang dapat terus mendukung mengembangkan ide dan gagasan pada karyawan. Sehingga karyawan dapat terus mencerminkan perilaku inovatif yang dapat berdampak baik pada perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Keterbatasan riset ini adalah distribusi data variabel *knowledge sharing behavior* dan perilaku inovatif diketahui tidak normal, sehingga tampak penyebaran kategorisasi subjek tidak merata yaitu dominan pada tinggi dan sangat tinggi. Untuk itu diharapkan peneliti selanjutnya menambah jumlah sampel penelitian dengan harapan karakteristik sampel merepresentasikan populasi. Hasil penelitian ini hanya dapat digeneralisasikan pada sampel penelitian dan tidak dapat digeneralisasikan pada populasi. Penelitian selanjutnya juga disarankan meneliti tema yang sama tetapi di bidang selain *event organizer* atau melihat dari faktor lain yang mempengaruhi perilaku inovatif diantaranya: perilaku proaktif individu, dukungan manajemen, iklim organisasi dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. A. (2009). *Manajemen konferensi dan event*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Alhusaini, S. & Elbeltagi, I. (2016). The role of knowledge sharing in enhancing innovation: a comparative study of public and private higher education institutions in Iraq. *Innovations in Education and Teaching International*. pp.1-11
- Ancok, D. (2012). *Psikologi kepemimpinan dan inovasi*. Jakarta: Erlangga
- Andrawina, L., Govindaraju, R., Samadhi, A., Sudirman, I. (2008). *Hubungan antara knowledge sharing capability, absorptive capacity dan mekanisme formal: studi kasus industri teknologi informasi dan komunikasi di Indonesia*. Jurnal Teknik Industri. Vol. 10. No.2. Hal.156-170.
- Assegaf. & Wasitowati. (2015). *Knowledge sharing sebagai sumber inovasi dan keunggulan bersaing pada usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) sektor batik*. Vol.2. No.1. pp.208-221
- Aulawi, H., Govindaraju, R., Suryadi, K., Sudirman, I. (2009). *Hubungan knowledge sharing behavior dan individual innovation capability*. Jurnal Teknik Industri. Vol. 11, No. 2. pp. 174-187.

- Azwar, S. (2010). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi edisi dua*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- De Jong, J & Den Hartog, D. (2003). Leadership as a determinant of innovative behavior a conceptual framework. *The SCALES initiative (Scientific AnaLyses of Entrepreneurship SMEs)*. ISBN: 90-371-0895-4.1-95
- Dong, Y., Bartol, K. M., Zhang, Z., Li, C. (2016). Enhancing employee creativity via individual skill development and team knowledge sharing: influences of dual-focused transformational leadership. *Journal of Organizational Behavior*. Hal. 1-20.
- El-Manurwan, M., Sawitri, D. R. (2017). *Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. PLN persero distribusi Jawa Barat Apj Bogor*. Jurnal Psikologi. Vol. 7, No. 3. Hal. 351- 356.
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). *Hubungan antara memori organisasi dan perilaku inovatif karyawan*. Jurnal Psikologi. Vol.18. No. 2. Hal. 77-88.
- Farr, F & Ford, C. (1990). Individual innovation, innovation and creativity at work: psychological and organizational strategies. pp: 63–80.
- Fen Lin. H. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower*. 28 ¾. Hal. 315-332

- Firmaiansyah, Danang. (2014). *Pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui inovasi*. Jurnal Ilmu Manajemen.Vol.2. No. 1. Hal.128-139.
- Gunawan, W.S., & Surya K, I. B. (2015). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan karyawan dan inovasi organisasi pada mozzarella restaurant*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4. No. 6.Hal.1591-1609.
- Hartini, S. (2012). *Peran inovasi pengembangan kualitas produk dan kinerja bisnis*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol.14, No. 1. Hal. 82–88.
- Hoof, B,V,D., & Ridder J, A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*. Vol. 8. No. 6. Pp117-130.
- Hoof, B,V. D., & Weenen, F. L. (2004). Committed to share: commitment and CMC Use as antecedents of knowledge sharing. *Knowledge and process management*.Vol 11, No.1. pp.13-24.
- Kamasak. R,& Bulutlar. F. (2010).The influence of knowledge sharing on innovation. *European Busness*.Vol.22. No 3.Hal. 307-317
- Krogh, G.V, Nonaka, I., & Rechsteiner, L. (2012). Leadership in organizational knowledge creation: a review and framework.Vol 49. No 1. pp 240-277.

- Kresnandito, A. P., Fajrianthi,. (2012). *Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif penyiar radio. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 1 No. 02. Hal. 96-103.
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multidimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 2 Issue: 3. pp.284-296.
- Leong, C. T. & Rasli, A. (2014). The relationship between innovative work behavior on work role performance: an empirical study. *Management and Technology Research*. No.129. Hal. 592-600.
- Nonaka, I., & Takeuchihirotaka. (1995). *The knowledge-creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation* oxford: Oxford University Press.
- Noor, Any. *Manajemen event*. (2009). Bandung: Alfabeta.
- Prabowo, S, T,A. (2015). *Hubungan perilaku inovatif dengan organizational citizenship behavior pada karyawan bank pembiayaan rakyat syari'ah di Yogyakarta*. Skripsi Psikologi UIN Sunan Kalijaga.
- Prayudhayanti, B. N. (2014). *Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi*. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol.15, No.2. Hal. 19 – 32.

- Purba, S. (2009). *Pengaruh budaya organisasi, model intelektual, dan perilaku inovatif terhadap kinerja pemimpin jurusan di Universitas Negeri Medan*. Vol.13, No 2. Hal.151-167.
- Rahab., Sudjono., Sulistyandari., (2011), The Development of Innovation Capability of Small Medium Enterprises Through Knowledge Sharing Process: An Empirical Study of Indonesiaian Creative Industry. *International Journal of Business and Social Science*. 2 (21).112 - 123
- Raharso.S, &Tjahjawati, S, S. (2016). *Organisasi berbasis pengetahuan melalui knowledge sharing. kajian komperhensif membangun organisasi yang kompetitif, berbasis pengetahuan, dengan memberdayakan aktivitas knowledge sharing diantara karyawan*. Alfabeta Bandung.
- Ritala, P. & Olander, H., Michailova, S. Husted, K. (2014). Knowledge sharing, knowledge leaking and relative innovation performance: an empirical study. *Lappeenranta university of Technology, School of Business*. Hal.1-10.
- Setiarso, B., Harjanto, N., Triyono & Subagyo, H. (2009). *Penerapan knowledge management pada organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suseno, M. N. (2012). *Statistika: teori dan aplikasi untuk penelitian Ilmu Sosial dan Humaniora*. Yogyakarta: Ash-Shaff.

- Sujarwo, A. & Wahjono. (2017). *Pengaruh motivasi kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi kasus pada LKP ALFABANK Semarang)*. No.1. Hal. 63-71.
- Tobing, P. L. (2007). *Knowledge management: konsep arsitektur dan implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tsai, W. (2001). Knowledge transfer in intraorganizational networks: Effects of network position and absorptive capacity on business unit innovation and performance. *Academy of Management Journal*. Vol.44. No 5. pp 996–1004
- Tumewu, Eva. L., Lumanauw, Bode., & Ogi, Imelda. (2014). *Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada event organizer reborn creative center manado*. Jurnal EMBA. Vol.2 No.1 Hal. 532-542
- Wang, C., & Hu, Q. (2017). Knowledge sharing in supply chain networks: effects of collaborative innovation activities and capability on innovation performance. *School of Economics and Managemant*. Hal.1-13.
- Wang, J. & Yang, J. (2017). Subjective well-being, knowledge sharing and individual innovation behavior. *Leadership & Organization Development Journal*. Hal.1-19.

- Wang, Z. & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Department of Resouce Management, School of Management*. No. 39. Hal. 8899-8908.
- Yusup, M Pawit. (2012). *Perspektif manajemen pengetahuan, informasi, komunikasi, pendidikan, dan perpustakaan*. Jakarta: Rajawali Pers.



DAFTAR LAMAN

- Agustin, Dwuna. & Nursalikhah, Ani. *Agar Jasa Event Organizer Bisa Tetap Bertahan*". 15 februari 2019. [https://gayahidup.republika.co.id/berita/gaya hidup/trend/pmy7t0366/agar-jasa-ltemgtevent-organizerltemgtbisa-tetap-bertahan](https://gayahidup.republika.co.id/berita/gaya-hidup/trend/pmy7t0366/agar-jasa-ltemgtevent-organizerltemgtbisa-tetap-bertahan). Diunduh pada 18 Juni 2019 pukul 11.44 WIB.
- Bintang, Cahaya." *Kegagalan Management Event Organizer*". 19 desember 2009. <http://meiyoloveyou.blogspot.com/2008/12/kegagalan-manajemen-event-organizer.html>. Diunduh pada 18 Juni 2019 pukul 11.29 WIB.
- Choirul, I. " *Pailit, Perusahaan Jamu Nyonya Meneer Kurang Inovasi*". 07 Agustus 2017. <http://sidomi.com/545685/pailit-perusahaan-jamu-nyonya-meneer-kurang-inovasi/>, diunduh pada 21 September 2018 pukul 09.20 WIB.
- E- Book. " *Analisa Usaha Event Organizer*". 22 Oktober. <http://www.analisausaha.com/analisa-usaha-event-organizer/> Diunduh pada 30 September 2018 pukul 14.04 WIB.
- Indoworx. " *Inilah 5 Perusahaan Besar yang Bangkrut Tanpa Terduga*". 29 April 2018. <https://www.indoworx.com/perusahaan-besar-bangkrut/>. diunduh pada 21 September 2018 pikul 21.30 WIB.
- Koransindo. " *Kasus Kebangkrutan Perusahaan Besar di Dunia*". 10 Februari 2016. <http://koran-sindo.com/>

page/news/201602010/0/12/Kasus_Kebangkrutan_Perusahaan_Besar_di_Dunia. Diunduh pada 21 September 2018 pukul 21.26 WIB.

Unknown. “*Jenis-jenis Event Organizer Menurut Para Ahli*”. 28 februari 2017. <http://bisniseowo.blogspot.com/2017/02/jenis-jenis-event-organizer.html>. Diunduh pada 12 juni 2019 pukul 09.30 WIB.



LAMPIRAN



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat perizinan penelitian di perusahaan *event Organizer* (EO) di Yogyakarta

- GM Production
- Gong Production
- Satoe Communication
- PT. Mavindo Pratama
- Sembilan Communication (PT. Jawara Kreasitama)
- Jogja Oto Production
- Pagi Entertainment (PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia)
- PT. Medialink Internasional
- Mahkota Event Organizer
- CV. Syakaa Group
- Sudut Barat Production
- Sky Entertainment
- Jogja Pro
- Beka Production

Lampiran 2. Surat keterangan telah melakukan penelitian

Lampiran 3. *Professional judgement* tahap I

Lampiran 4. *Professional judgement* tahap II

Lampiran 5. *Professional judgement* tahap III

Lampiran 6. *Professional judgement* tahap IV

Lampiran 7. *Booklet skala try out knowledge sharing behavior*

Lampiran 8. *Booklet skala knowledge sharing behavior*

Lampiran 9. *Booklet* skala *knowledge sharing behavior* dan perilaku inovatif

Lampiran 10. Tabulasi data *try out* skala *knowledge sharing behavior* sebelum seleksi aitem

Lampiran 11. Tabulasi data *try out* skala *knowledge sharing behavior* setelah seleksi aitem

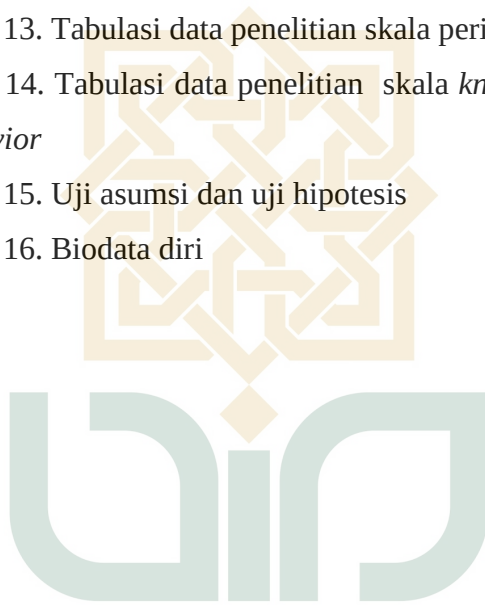
Lampiran 12. Reliabilitas skala *knowledge sharing behavior*

Lampiran 13. Tabulasi data penelitian skala perilaku inovatif

Lampiran 14. Tabulasi data penelitian skala *knowledge sharing behavior*

Lampiran 15. Uji asumsi dan uji hipotesis

Lampiran 16. Biodata diri



LAMPIRAN

**Surat Perizinan Penelitian di Perusahaan *Event Organizer*
(EO) di Yogyakarta**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)585300; Fax. (0274)519571 Yogyakarta 55281

Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/0436/2019
Sifat : Penting
Lamp. : 1 exp. Proposal Izin Penelitian.
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yogyakarta, 28 Maret 2019

Kepada Yth.

1. HRD Beka Production
2. HRD Sembilan Communication
3. HRD GM Production
4. HRD PT. Mavindo Pratama
5. HRD Oto Production
6. HRD Gong Production
7. HRD Pagi Entertainment
8. HRD PT. Medialink Internasional
9. HRD Mahkota Event Organizer
10. HRD Bright Event Digital Media

Assalamau'alaikum wr, wb.

Bersama ini kami sampaikan bahwa, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Kesuma Nita
No. Induk : 12710009
Semester : XIV/2018/2019
Prodi : Psikologi
Alamat : Simpang Pematang, Mesuji, Lampung
Judul Skripsi :

**KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR DAN PERILAKU INOVATIF PADA
KARYAWAN EVENT ORGANIZER (EO) DI YOGYAKARTA**

Kami mengharap kiranya bapak/ibu memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk mengadakan penelitian di : Event Organizer (EO)

Metode penelitian : Kuantitatif

Waktu Penelitian : Maret – Mei 2019

Kemudian atas perkenannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

a.n. Dekan
Rt. Bag. Tata Usaha

Dra. Budhi Susilowati, M.A.
NIP. 196204251991032003



Tembusan :

1. Dekan Fishum
2. Ketua Prodi Psikologi
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

JL. Marsda Adisucipto Telp. (0274)585300; Fax. (0274)519571 Yogyakarta 55281

Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/0436/2019
Sifat : Penting
Lamp. : 1 exp. Proposal Penelitian
Perihal : Permohonan Izin Penelitian.

Yogyakarta, 16 April 2019

Kepada Yth.
Pimpinan Sky Entertainment
Jl. Ringroad Barat No. 250 Nogotirto, Gamping Sleman
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Bersama ini kami sampaikan bahwa, dalam rangka penyusunan skripsi Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Kesuma Nita
No. Induk : 12710009
Semester : XIV / 2018/2019
Prodi : Psikologi
Alamat : Simpang Pematang, Mesuji, Lampung
Judul Skripsi :

**KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR DAN PERILAKU INOVATIF
PADA KARYAWAN EVENT ORGANIZER (EO) DI YOGYAKARTA**

Kami mengharap kiranya Bapak memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk mengadakan penelitian di : Sky Entertainment
Metode pengumpulan data : Kuantitatif
Waktu penelitian : April s.d Mei 2019

Kemudian atas perkenannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.



a.n. Dekan
Ka Bag. Tata Usaha

Dra. Budhi Susilowati, M.A.
NIP. 196204251991032003

Tembusan :

1. Dekan Fishum
2. Ketua Prodi Psikologi
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)585300; Fax. (0274)519571 Yogyakarta 55281

Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/0436/2019
Sifat : Penting
Lamp. : 1 exp. Proposal Izin Penelitian.
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yogyakarta, 16 April 2019

Kepada Yth.
HRD CV. SYAKAA GROUP

Assalamau'alaikum wr, wb.

Bersama ini kami sampaikan bahwa, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Kesuma Nita
No. Induk : 12710009
Semester : XIV/2018/2019
Prodi : Psikologi
Alamat : Simpang Pematang, Mesuji, Lampung
Judul Skripsi :

**KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR DAN PERILAKU INOVATIF PADA
KARYAWAN EVENT ORGANIZER (EO) DI YOGYAKARTA**

Kami mengharap kiranya bapak/ibu memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk mengadakan penelitian di CV. SYAKAA GROUP

Metode penelitian : Kuantitatif
Waktu Penelitian : April – Mei 2019

Kemudian atas perkenannya kami sampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

a.n. Dekan
Bag. Tata Usaha

Dra. Budhi Susilowati, M.A.
NIP. 196204251991032003



Tembusan :

1. Dekan Fishum
2. Ketua Prodi Psikologi
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip



LAMPIRAN

Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



PT. JAWARA KREASITAMA

No : 035/SC/OF/V/2019
Hal : Surat Keterangan Penelitian
Lampiran : -

Yogyakarta, 27 Mei 2019

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Diky Wiryawan
NIK : 010109001
Jabatan : Direktur Utama

Menerangkan bahwa :

Nama : Kesuma Nita
NIM : 12710009
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Judul Skripsi : Knowledge Sharing Behavior dan Perilaku Inovatif pada Karyawan
Event Organizer (EO) di Yogyakarta
Tahun Akademik : 2018 / 2019

Telah melakukan penelitian di PT. Jawaara Kreasitama mulai tanggal 15 sampai dengan 18 April 2019.

Demikian surat keterangan ini saya sampaikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami



Diky Wiryawan
Direktur Utama

No : 396/b/Eks/SYA/MM /YK/VII/2019
Perihal : Keterangan Melakukan Penelitian
Lampiran : -

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Susanto Edi Yuniarto
Jabatan : Pimpinan Syakaa Organizer
Perusahaan : CV. Syakaa Group
Alamat : Jl. Raya Bantul Km. 4,5 No. 79 Kweni, Panggungharjo, Kec. Sewon,
Kab. Bantul - D.I. Yogyakarta

Menerangkan bahwa:

Nama : Kesuma Nita
NIM : 12710009
Program Studi : Psikologi
Semester : XIV/2018/2019
Judul Skripsi : Knowledge Sharing Behavior dan Perilaku Inovatif pada Karyawan
Event Organizer (EO) Di Yogyakarta

Telah melakukan penelitian di CV.SYAKAA GROUP pada bulan Mei 2019. Demikian pemberitahuan ini kami sampaikan, atas perhatiannya terimakasih.

Wassalamualaikum Warohmatullah Wabarakatuh

Yogyakarta, 24 Juli 2019
Hormat Kami,

 **SYAKAA**
Organizer

Susanto Edi Yuniarto
Pimpinan Syakaa Organizer

The background features a large, faint watermark logo. The upper portion is a yellow geometric pattern resembling a stylized star or a complex knot. The lower portion is a light green stylized logo that appears to be the letters 'U' and 'M' intertwined.

LAMPIRAN

Professional Judgement Tahap I

Butir Aitem

1. Skala Knowledge Sharing Behavior

Knowledge Sharing Behavior adalah proses pertukaran pengetahuan tacit dan eksplisit antar individu dan secara bersama menghasilkan pengetahuan baru. indikator dari Knowledge Sharing Behavior yaitu: 1) *knowledge donating*, 2) *knowledge collecting*

No	Indikator	Definisi	Favorebel	Unfavorebel
1.	Knowledge Donating	Bagaimana seseorang mengomunikasikan model intelektual individu seseorang kepada yang lainnya. <i>Knowledge donating</i> juga dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk menyampaikan pengetahuan yang dimiliki, meliputi pengalaman kerja, gagasan, keahlian dan informasi kontekstual kepada karyawan lain.	1. Saya senang berbagi informasi baru pada rekan kerja tanpa diminta 2. Apa yang telah saya bagikan kepada anggota organisasi bermanfaat untuk perusahaan 3. Pengetahuan yang telah saya sebariskan dapat mengembangkan perusahaan lebih baik 4. Pengetahuan baru yang saya miliki dapat dibagikan pada karyawan lain 5. Ketika saya telah mempelajari sesuatu yang baru, saya memastikannya devisi yang lain dapat mempelajarinya juga 6. Sharing keahlian yang saya miliki untuk menambah keterampilan kerja anggota organisasi <i>di lain</i> 7. Saya berbagi pengalaman kerja yang saya miliki kepada karyawan lain 8. Menyampaikan ide dan gagasan yang saya miliki kepada sesama karyawan adalah sebuah keharusan	1. Saya merasa keberatan untuk berbagi informasi kepada rekan kerja <i>boleh saja</i> 2. Perusahaan tidak mendapatkan manfaat dari yang telah saya berikan kepada anggota organisasi 3. Tidak semua yang saya informasikan pada orang lain berguna bagi perusahaan maupun anggota organisasi 4. Saya akan menyimpan sendiri pengetahuan baru yang saya miliki/apa yang saya ketahui akan saya simpan sendiri 5. Saya tidak peduli devisi lain bisa mempelajari atau tidak sesuatu yang baru 6. Untuk menambah keterampilan kerja anggota organisasi tidak diperlukan sharing keahlian 7. Saya tidak suka menceritakan pengalaman saya kepada orang lain/ pengalaman kerja adalah modal berharga untuk memenangkan persaingan dengan karyawan lainnya 8. Ide dan gagasan saya simpan sendiri agar tidak dicuri orang lain.

Saya ini membantu

16
 Saya ini membantu
 10/08/2020
 7

9.	Berbagi jalan keluar dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	9.	Menyelesaikan masalah dalam pekerjaan harus individualis
10.	Saya mampu memberikan masukan pada perusahaan untuk terus berinovasi	10.	Kontribusi saya kurang dalam hal inovasi bagi perusahaan
11.	Kemampuan yang saya miliki dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi orang lain	11.	Kemampuan yang saya miliki sulit dimengerti oleh orang lain
12.	Keahlian yang saya miliki wajib disalurkan kepada anggota organisasi	12.	Hanya anggota organisasi yang tertarik saja yang saya ajarkan tentang keahlian saya
13.	Pengetahuan yang saya berikan pada rekan kerja berbeda yang dimiliki oleh orang lain	13.	Karena berada pada level yang sama dalam pekerjaan pengetahuan yang saya miliki sama saja dengan orang lain
14.	Karyawan lain dapat memberikan pengetahuan lebih berharga dari pada yang saya miliki	14.	Pengetahuan yang saya miliki adalah yang paling penting untuk perusahaan sehingga pengetahuan karyawan lain bisa diabaikan
15.	Menerima pengetahuan dari rekan kerja tanpa meminta	15.	Saya mengabaikan informasi yang tidak saya inginkan dari rekan kerja
16.	Sharing pengalaman bagi saya hal yang menyenangkan	16.	Saya merasa kesal jika harus berbagi pengalaman saya kepada orang lain
17.	Saya berbagi keterampilan dengan karyawan lain	17.	Keterampilan yang saya miliki disimpan untuk karyawan yang satu divisi dengan saya
18.	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk memberikan pengetahuan yang lain sehingga bermanfaat bagi perusahaan	18.	Saya malu untuk menyampaikan pengetahuan yang baru meski itu bermanfaat bagi perusahaan
19.	Jika saya berbagi masalah dengan orang lain, saya tahu dia akan merespon dengan hati-hati	19.	Saya tidak yakin orang lain akan mengerti dengan masalah yang saya hadapi
20.	Saya membagikan informasi dan mendiskusikannya dengan rekan-rekan kerja di grup whatsapp	20.	Menurut saya grup percakapan whatsapp itu tidak efisien/saya pasif jika ada diskusi di grup

11.	Rekan kerja berbagi keahlian ketika saya meminta	11.	Rekan kerja tidak mau mengajarkan keterampilan yang saya butuhkan
12.	Karyawan beda divisi memberi tahu saya apa yang mereka ketahui, ketika saya bertanya kepada mereka tentang suatu hal	12.	Ketika saya bertanya kepada karyawan beda divisi mereka enggan memberi jawaban
13.	Rekan kerja saya memberi tahu saya keahlian mereka, ketika saya bertanya kepada mereka tentang hal itu	13.	Rekan kerja cenderung menutup mengenai keahlian yang mereka miliki
14.	Informasi yang telah saya dapatkan dari orang lain saya catat dalam dokumen/komputer	14.	Saya mengingat dengan baik setiap informasi dari orang lain
15.	Informasi yang saya dapat dari berbagai literasi kemudian saya sebariskan pada karyawan lain	15.	Saya tidak akan membagikan informasi-informasi yang saya dapat dari beberapa literasi orang lain
16.	Saya merasa terdorong untuk membaca agar mendapatkan pengetahuan baru	16.	Pengetahuan yang saya miliki sudah cukup bagi saya sehingga tidak perlu lagi membaca untuk mempelajari pengetahuan baru
17.	Saya mencatat dokumen-dokumen terkait informasi penting	17.	Saya mempunyai ingatan yang kuat untuk mengingat informasi penting
18.	Sharing pengetahuan menjadi budaya di dalam organisasi	18.	Perusahaan ini tidak menerapkan budaya sharing pengetahuan antar divisi
19.	Perusahaan menerima kritik dan saran dari klien/karyawan	19.	Perusahaan menolak masukan dari pihak lain
20.	Pekerja freelance berkontribusi dalam hal memberikan pengetahuan eksternal kepada karyawan	20.	Perusahaan tidak menerima pekerja freelance
21.	Perusahaan memfasilitasi saya untuk menyalurkan bakat dan kemampuan	21.	Bakat dan kemampuan yang saya miliki tidak dapat saya kembangkan karena sistem perusahaan yang kurang baik
22.	Studi banding yang pernah saya lakukan membuat saya mendapat keahlian dan keterampilan baru	22.	Studi banding tidak berdampak apapun pada kinerja saya

LAMPIRAN

Professional Judgement Tahap II

1. Skala Knowledge Sharing Behavior

Knowledge Sharing Behavior adalah proses pertukaran pengetahuan *tacit* dan *explicit* antar individu dan secara bersama menghasilkan pengetahuan baru. indikator dari *knowledge sharing behavior* yaitu: 1) *knowledge donating*, 2) *knowledge collecting*

No	Indikator	Definisi	Favorable	Unfavorable
1.	Bagaimana seseorang mengomunikasikan model intelektual individu seseorang kepada yang lainnya. <i>Knowledge donating</i> juga dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk menyampaikan pengetahuan yang dimiliki, meliputi pengalaman kerja, gagasan, keahlian dan informasi kontekstual kepada karyawan lain.	1. Saya senang berbagi informasi baru pada rekan kerja tanpa diminta 2. Ketika saya telah mempelajari sesuatu yang baru, saya memastikan divisi lain dapat mempelajarinya dari saya 3. Saya memberi pelatihan sebagian keahlian yang saya miliki kepada anggota organisasi yang lain 4. Saya berbagi pengalaman kerja yang saya miliki kepada karyawan lain 5. Menyampaikan ide yang saya miliki kepada sesama karyawan merupakan sebuah keharusan 6. Kemampuan yang saya miliki dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi orang lain 7. Saya berbagi keterampilan dengan karyawan lain meskipun berbeda divisi 8. Saya membagikan informasi dan mendiskusikannya dengan rekan-rekan kerja di grup WhatsApp 9. Saya membagikan contoh presentasi proposal melalui media seperti video, gambar dan lainnya	1. Saya merasa bukan kewajiban berbagi informasi kepada rekan kerja 2. Saya akan menyimpan sendiri pengetahuan baru yang diberikan perusahaan kepada saya 3. Saya tidak suka menceritakan pengalaman kerja saya kepada orang lain karena itu modal berharga untuk memenangkan persaingan 4. Saya memilih menyimpan sendiri ide saya agar tidak dicuri orang lain 5. Saya tidak membantu rekan kerja menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, karena kewajiban individu 6. Kemampuan saya dalam berbagi gagasan sulit dimengerti orang lain 7. Hanya anggota organisasi tertentu saja yang saya ajarkan tentang keahlian saya 8. Saya merasa terbebani jika harus berbagi pengalaman kerja kepada orang lain 9. Keahlian kerja hanya menjadi rahasia untuk karyawan dalam satu divisi saja	

No	Indikator	Definisi	10.	Perusahaan memberi kesempatan saya sebagai mentor untuk magang bagi pelajar, mahasiswa, dan karyawan baru	10.	Saya malu untuk menyampaikan pengetahuan yang baru meski itu bermanfaat bagi perusahaan
2.		<i>Knowledge collecting</i> yaitu bagaimana seseorang berkonsultasi kepada pihak lain untuk melakukan model intelektual individu yang dimiliki. <i>Knowledge collecting</i> ini juga merupakan kemampuan karyawan untuk mengumpulkan pengetahuan dari sesama karyawan	1. Saya meminta saran kepada atasan dari pengalaman kerja yang beliau punya 2. Saya mengikuti berbagai seminar untuk mendapatkan pengetahuan baru 3. Saya menerima kritik dan saran dari orang lain 4. Saya meminta masukan dari rekan kerja tentang cara yang lebih efektif untuk menyelesaikan pekerjaan 5. Saya berdiskusi dengan karyawan yang lebih berkompeten mengenai tanggung jawab pekerjaan 6. Saya mengikuti pelatihan, untuk menambah keahlian <i>di hari libur</i> 7. Saya akan bertanya kepada atasan mengenai pekerjaan yang kurang dipahami 8. Saya meminta <i>feedback</i> pada atasan terhadap pekerjaan yang sudah saya lakukan 9. Saya berusaha belajar keahlian lain dari rekan kerja	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Saya lebih suka mencari informasi di internet dari pada bertanya pada rekan kerja Saya kurang antusias dalam mengikuti kegiatan pengembangan diri yang ada di perusahaan Ketika saya bertanya kepada karyawan yang berbeda divisi mereka enggan memberi jawaban Saya kurang minat terlibat dalam diskusi antara rekan kerja Saya urung berkonsultasi pada rekan kerja yang berkompeten karena ia enggan membagikan ilmunya kepada saya Saya tidak perlu lagi belajar keahlian baru dari rekan kerja Saya tidak membutuhkan informasi dari rekan kerja Saya merasa tidak perlu bertanya kepada rekan kerja saat mengajarkan keterampilan Saya tidak perlu lagi belajar kepada rekan kerja mengenai keahlian yang mereka punya

Knowledge Collecting

menambah pgsan 2
nyunt laptop

18

			10. Saya suka berbincang dengan rekan kerja (dan atasan) agar memperoleh banyak informasi	10. Saya merasa pekerjaan yang dilakukan sudah benar tanpa meminta penilaian dari atasan saya
			11. Saya mengikuti setiap kegiatan yang diadakan perusahaan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman	11. Pengetahuan yang saya miliki sudah cukup bagi saya sehingga tidak penting untuk bertanya pada rekan kerja maupun atasan
			12. Saya tidak pernah puas dengan pengetahuan yang saya miliki sehingga penting bagi saya bertanya pada atasan maupun rekan kerja	12. Perusahaan ini tidak menyediakan waktu khusus untuk berbagi pengetahuan antar karyawan
			13. Saya menggali pengalaman orang lain untuk mengembangkan kinerja saya	13. Saya tidak tertarik menjadi karyawan yang berprestasi seperti rekan kerja lainnya melaka
			14. Saya berusaha mencari tahu cara kerja karyawan yang berprestasi di perusahaan	14. Saya tidak sempat tidak ada waktu mengikuti diskusi pengalaman kerja antar karyawan
			15. Saya berusaha mencari tahu isu terkini untuk mengupdate pengetahuan yang dimiliki dengan cara membicarakan topik terkini pada rekan kerja	15. Saya melihat tutorial di youtube mengenai suatu pekerjaan karena enggan bagi saya bertanya pada orang lain
			16. Saya mencoba apa yang dicontohkan oleh atasan mengenai suatu pekerjaan	16.
			17. Saya memperluas pertemanan untuk mendapatkan/untuk membuka pikiran, ide, gagasan, berbagai topik dan persepektif baru	17.
			18. Saya mengikuti komunitas untuk membicarakan berbagai hal yang mereka pelajari sehingga menunjang pekerjaan saya	

LAMPIRAN

Professional Judgement Tahap III

1. Skala Knowledge Sharing Behavior

Knowledge Sharing Behavior adalah proses pertukaran pengetahuan *tacit* dan *explicit* antar individu dan secara bersama menghasilkan pengetahuan baru. indikator dari *knowledge sharing behavior* yaitu: 1) *knowledge donating*, 2) *knowledge collecting*

No	Indikator	Definisi	Sub indikator	Favorable	Unfavorable
1.	Knowledge Donating	Bagaimana seseorang mengomunikasikan model intelektual individu seseorang kepada yang lainnya. <i>Knowledge donating</i> juga dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk menyampaikan pengetahuan yang dimiliki, meliputi pengalaman kerja, gagasan, keahlian dan informasi kontekstual kepada karyawan lain.	Menyampaikan pengetahuan	1. Ketika saya telah mempelajari sesuatu yang baru, saya memastikannya divisi lain mempelajari dari saya 2. Pengetahuan yang saya miliki dapat dibagikan kepada sesama rekan kerja	1. Saya akan menyimpan sendiri pengetahuan baru yang diberikan perusahaan kepada saya 2. Saya malu untuk menyampaikan pengetahuan yang baru meski itu bermanfaat bagi perusahaan
			Informasi	1. Saya senang berbagi informasi baru pada rekan kerja tanpa diminta 2. Saya membagikan informasi dan mendiskusikannya dengan rekan-rekan kerja di grup WhatsApp	1. Saya merasa bukan kewajiban berbagi informasi kepada rekan kerja 2. Informasi yang saya punya tidak saya bagikan ke grup kerja
			Kemampuan menyampaikan Pengalaman kerja	1. Saya berbagi pengalaman kerja yang saya miliki kepada karyawan lain 2. Pengalan yang saya	1. Saya tidak suka menceritakan pengalaman kerja saya kepada orang lain karena itu

				miliki dapat saya bagiakan pada mahasiswa, pelajar, yang magang, dan karyawan baru	modal berharga untuk memenangkan persaingan 2. Saya merasa terbebani jika harus berbagi pengalaman kerja kepada orang lain
			Kemampuan menyampaikan ide & gagasan	1. Menyampaikan ide yang saya miliki kepada sesama karyawan merupakan sebuah keharusan 2. Saya menuangkan ide dan gagasan proposal presentasi melalui media seperti video, gambar dan lainnya	1. Saya memilih menyimpan sendiri ide saya agar tidak dicuri orang lain 2. Kemampuan saya dalam berbagi gagasan sulit dimengerti orang lain
			Kemampuan menyampaikan keahlian	1. Saya memberi pelatihan sebagian keahlian yang saya miliki kepada anggota organisasi yang lain 2. Saya berbagi keterampilan dengan karyawan lain meskipun berbeda divisi	1. Hanya anggota organisasi tertentu saja yang saya ajarkan keahlian saya tentang kerja hanya menjadi rahasia karyawan dalam satu divisi saja 2. Keahlian hanya menjadi rahasia karyawan dalam satu divisi saja
2	Indikator	Definisi	Sub Indikator	Favorable	Unfavorable
	Knowledge	Knowledge collecting yaitu bagaimana	Berkonsultasi	1. Saya tidak pernah puas dengan	1. Saya lebih suka mencari informasi

Collecting	seseorang berkonsultasi kepada pihak lain untuk melakukan model intelektual individu yang dimiliki. <i>Knowledge collecting</i> ini juga merupakan kemampuan karyawan untuk mengumpulkan pengetahuan dari sesama karyawan	pengetahuan yang saya miliki sehingga penting bagi saya untuk berkonsultasi pada atasan 2. Saya meng-update pengetahuan yang dimiliki dengan rekan kerja beda divisi 3. Saya meminta kritik dan saran kepada rekan kerja beda divisi dari pekerjaan yang telah saya kerjakan	di internet dari pada bertanya pada rekan kerja 2. Saya urung berkonsultasi pada rekan kerja yang berkompeten karena ia enggan membagikan ilmunya kepada saya 3. Saya kurang berminat terlibat dalam diskusi antara rekan kerja
	Mengumpulkan informasi dari rekan kerja / atasan	1. Saya meminta <i>feedback</i> pada atasan mengenai hasil kerja yang sudah saya lakukan 2. Saya berdiskusi dengan karyawan yang lebih berkompeten mengenai tanggung jawab pekerjaan 3. Saya suka berbincang dengan rekan kerja agar memperoleh banyak informasi	1. Saya kurang berminat terlibat dalam diskusi antara rekan kerja 2. Pengetahuan yang saya miliki sudah cukup bagi saya sehingga tidak penting untuk bertanya pada rekan kerja maupun atasan 3. Saya tidak membutuhkan informasi dari rekan kerja
	Menambah	1. Saya berusaha belajar	1. Saya kurang

			pengetahuan atau mengikuti kegiatan	keahlian yang bukan bidang saya dari rekan kerja 2. Saya mengikuti berbagai seminar (<i>workshop</i>) untuk mendapatkan pengetahuan baru <i>di luar</i> (<i>di luar</i>) 3. Saya memilih mengikuti pelatihan, untuk menambah keahlian <i>pada hari libur</i> <i>meskipun</i>	antusias dalam mengikuti kegiatan pengembangan diri yang ada di perusahaan 2. Saya tidak perlu lagi belajar <i>mengetahui</i> <i>kepada rekan kerja mengenai keahlian yang mereka punya</i> 3. Saya tidak perlu belajar lagi <i>karena saya merasa cukup</i> <i>tidak</i> <i>dengan apa yang saya ketahui</i> <i>sakit ini,</i>
--	--	--	--	--	---

masa mengenal workshop lain

tidak ada

tidak ada

tidak ada

tidak ada

tidak ada

tidak ada

tidak ada

tidak ada

tidak ada

tidak ada

tidak ada

tidak ada

LAMPIRAN

Professional Judgement Tahap IV

1. Skala Knowledge Sharing Behavior

Knowledge Sharing Behavior adalah proses pertukaran pengetahuan tacit dan *explicit* antar individu dan secara bersama menghasilkan pengetahuan baru. indikator dari *knowledge sharing behavior* yaitu: 1) *knowledge donating*, 2) *knowledge collecting*

No	Indikator	Definisi	Sub indikator	Favorable	Unfavorable
1.		Bagaimana seseorang mengomunikasikan model intelektual individu seseorang kepada yang lainnya. <i>Knowledge donating</i> juga dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk menyampaikan pengetahuan yang dimiliki, meliputi pengalaman kerja, gagasan, keahlian dan informasi kontekstual kepada karyawan lain.	Menyampaikan pengetahuan	1. Ketika saya telah mempelajari sesuatu yang baru, saya memastikan divisinya lain mendapat pelajaran dari saya 2. Pengetahuan yang saya miliki dapat dibagikan kepada sesama rekan kerja	1. Saya akan menyimpan sendiri pengetahuan baru yang diberikan perusahaan kepada saya 2. Saya malu untuk menyampaikan pengetahuan yang baru meski itu bermanfaat bagi perusahaan
	<i>Knowledge Donating</i>		Informasi	1. Saya senang berbagi informasi baru pada rekan kerja tanpa diminta 2. Saya membagikan informasi mendiskusikannya dengan rekan-rekan kerja di grup WhatsApp	1. Saya merasa bukan kewajiban untuk berbagi informasi kepada rekan kerja 2. Informasi yang saya punya tidak saya bagikan ke grup kerja
			Kemampuan menyampaikan Pengalaman kerja	1. Saya berbagi pengalaman kerja yang saya miliki kepada karyawan lain 2. Pengalaman yang saya	1. Saya tidak suka menceritakan pengalaman kerja saya kepada orang lain karena itu modal

				miliki dapat saya bagian pada mahasiswa, pelajar, yang magang di perusahaan, dan pada karyawan baru	berharga untuk memenangkan persaingan 2. Saya merasa terbebani jika harus berbagi pengalaman kerja kepada orang lain	
			Kemampuan menyampaikan ide & gagasan	1. Menyampaikan ide yang saya miliki kepada sesama karyawan merupakan sebuah keharusan 2. Saya menuangkan ide dan gagasan melalui media seperti video, gambar dan lainnya	1. Saya memilih menyimpan sendiri ide saya agar tidak dicuri orang lain 2. Kemampuan saya dalam berbagi gagasan sulit dimengerti orang lain	
			Kemampuan menyampaikan keahlian	1. Saya memberi pelatihan sebagian keahlian yang saya miliki kepada anggota organisasi yang lain 2. Saya berbagi keterampilan dengan karyawan lain meskipun berbeda divisi	1. Hanya anggota organisasi tertentu saja yang saya ajarkan tentang keahlian saya 2. Keahlian kerja hanya menjadi rahasia untuk karyawan dalam satu divisi saja	
2	Indikator	Definisi	Sub Indikator	<i>Knowledge collecting</i> yaitu seseorang berkonsultasi kepada pihak lain untuk melakukan model intelektual individu yang dimiliki.	<i>Knowledge Collecting</i>	<i>Unfavorable</i> 1. Saya lebih suka mencari informasi dari internet daripada bertanya pada rekan kerja 2. Saya urung berkonsultasi pada

		collecting ini juga merupakan kemampuan untuk keryawan mengumpulkan pengetahuan dari sesama karyawan		pengetahuan yang dimiliki dengan bertukar pikiran sesama rekan kerja beda divisi 3. Saya meminta masukan dan saran kepada rekan kerja untuk mengembangkan kinerja yang telah dikerjakan 28	rekan kerja yang berkompeten karena ia enggan membagikan ilmunya kepada saya 3. Saya kurang berminat terlibat dalam diskusi antar rekan kerja 23	
		Mengumpulkan informasi	1. Saya meminta <i>feedback</i> pada atasan mengenai hasil kerja yang sudah saya lakukan 35 2. Saya suka berbincang dengan rekan kerja untuk memperluas wawasan 20 3. Saya memanfaatkan internet untuk mendapatkan berbagai informasi dengan mudah dan cepat untuk menunjang kinerja saya 35	1. Pengetahuan yang saya miliki sudah cukup bagi saya sehingga tidak penting untuk bertanya pada rekan kerja maupun atasan 25 2. Saya tidak suka mencoba hal-hal yang asing menurut saya 32 3. Saya jarang menggunakan internet untuk mengumpulkan informasi yang saya butuhkan 30		
		Menambah pengetahuan atau mengikuti kegiatan	1. Saya berusaha belajar keahlian yang bukan bidang saya dari rekan kerja 22 2. Saya mengikuti berbagai seminar/ <i>workshop</i> untuk mendapatkan pengetahuan baru 21 3. Saya mengikuti 26	1. Saya kurang antusias dalam mengikuti kegiatan pengembangan diri yang ada di perusahaan 27 2. Saya merasa tidak perlu mengasah 16	1. Saya kurang antusias dalam mengikuti kegiatan pengembangan diri yang ada di perusahaan 27 2. Saya merasa tidak perlu mengasah 16	

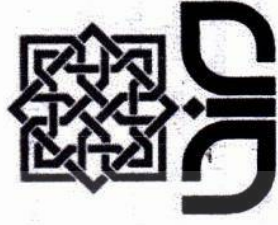
				komunitas perusahaan saya untuk menunjang pekerjaan	keahlian meskipun ada tawaran mengikuti <i>training</i> dari perusahaan	3. Saya malas mengikuti <i>workshop</i> karena saya merasa puas dengan apa yang saya ketahui saat ini
--	--	--	--	---	---	---



LAMPIRAN

Booklet Skala Try Out Knowledge Sharing Behavior

SKALA PENELITIAN



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2019

x 1 Penawaran

IDENTITAS DIRI

Nama (Boleh Initial) :

Usia :

Jenis Kelamin : L / P (Lingkari yang sesuai)

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini adalah sejumlah pernyataan dan pada setiap pernyataan terdapat empat pilihan jawaban, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Berikan tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang saudara anggap paling sesuai.

Dalam mengisi skala, **tidak ada jawaban yang benar dan salah**, karena setiap orang akan memiliki jawaban yang berbeda. Saya mengharapkan jawaban yang paling sesuai dengan diri saudara. Jawablah semua pernyataan dalam skala ini dan jangan sampai ada nomor yang terlewatkan. Jika saudara merasa sangat sesuai dengan pernyataan di atas, maka saudara memberikan tanda centang pada kotak jawaban **SS (Sangat Sesuai)**.

⊕ Ketidaktahuan

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki cara untuk menghadapi tekanan kerja yang tinggi	✓			

Jika saudara ingin memperbaiki jawaban, Saudara cukup membuat tanda sama dengan (=) di tengah – tengah tanda centang dan memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang baru.

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki cara untuk menghadapi tekanan kerja yang tinggi	4			

--- Selamat Mengerjakan ---

⊕ Identitas

SKALA 2

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
1	Ketika saya telah mempelajari sesuatu yang baru, saya memastikannya divisi lain dapat mempelajarinya dari saya				
2	Saya tidak suka menceritakan pengalaman kerja saya kepada orang lain karena itu modal berharga untuk memenangkan persaingan				
3	Saya senang berbagi informasi baru pada rekan kerja tanpa diminta				
4	Saya malu untuk menyampaikan pengetahuan yang baru meski itu bermanfaat bagi perusahaan				

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
5	Pengalaman yang saya miliki dapat saya bagikan pada mahasiswa, pelajar, yang magang di perusahaan, dan pada karyawan baru				
6	Saya akan menyimpan sendiri pengetahuan baru yang diberikan perusahaan kepada saya				
7	Saya memberi pelatihan sebagian keahlian yang saya miliki kepada anggota organisasi yang lain				
8	Saya merasa terbebani jika harus berbagi pengalaman kerja kepada orang lain				
9	Menyampaikan ide yang saya miliki kepada sesama karyawan merupakan sebuah keharusan				
10	Informasi yang saya punya tidak saya bagikan ke grup kerja				
11	Saya meng-update pengetahuan yang dimiliki dengan bertukar pikiran sesama rekan kerja beda divisi				

No	Pernyataan	Respon		
		SS	S	TS
12	Keahlian kerja hanya menjadi rahasia untuk karyawan dalam satu divisi saja			
13	Saya berbagi pengalaman kerja yang saya miliki kepada karyawan lain			
14	Saya memilih menyimpan sendiri ide saya agar tidak dicuri orang lain			
15	Saya tidak pernah puas dengan pengetahuan yang saya miliki sehingga penting bagi saya untuk berkonsultasi pada atasan			
16	Pengetahuan yang saya miliki dapat dibagikan kepada sesama rekan kerja			
17	Kemampuan saya dalam berbagi gagasan sulit dimengerti orang lain			
18	Saya membagikan informasi dan mendiskusikannya dengan rekan-rekan kerja di grup WhatsApp			
19	Hanya anggota organisasi tertentu saja yang saya ajarkan tentang keahlian saya			

No	Pernyataan	Respon		
		SS	S	TS
20	Saya suka berbincang dengan rekan kerja untuk memperluas wawasan			
21	Saya lebih suka mencari informasi di internet dari pada bertanya pada rekan kerja			
22	Saya berusaha belajar keahlian yang bukan bidang saya dari rekan kerja			
23	Saya kurang berminat terlibat dalam diskusi antar rekan kerja			
24	Saya berbagi keterampilan dengan karyawan lain meskipun berbeda divisi			
25	Pengetahuan yang saya miliki sudah cukup bagi saya sehingga tidak penting untuk bertanya pada rekan kerja maupun atasan			
26	Saya mengikuti komunitas di luar perusahaan saya untuk menunjang pekerjaan			
27	Saya urung berkonsultasi pada rekan kerja yang berkompeten karena ia enggan membagikan ilmunya kepada saya			

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
28	Saya merasa bukan kewajiban untuk berbagi informasi kepada rekan kerja				
29	Saya menuangkan ide dan gagasan melalui media seperti video, gambar dan lainnya				
30	Saya jarang menggunakan internet untuk mengumpulkan informasi yang saya butuhkan				
31	Saya mengikuti berbagai seminar/workshop untuk mendapatkan pengetahuan baru				
32	Saya tidak suka mencoba hal-hal yang asing menurut saya				
33	Saya meminta feedback pada atasan mengenai hasil kerja yang sudah saya lakukan				
34	Saya malas mengikuti workshop karena saya merasa puas dengan apa yang saya ketahui saat ini				

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
35	Saya memanfaatkan internet untuk mendapatkan berbagai informasi dengan mudah dan cepat untuk menunjang kinerja saya				
36	Saya merasa tidak perlu mengasah keahlian meskipun ada tawaran mengikuti training dari perusahaan				
37	Saya kurang antusias dalam mengikuti kegiatan pengembangan diri yang ada di perusahaan				
38	Saya meminta masukan dan saran kepada rekan kerja untuk mengembangkan kinerja yang telah dikerjakan				

Terima kasih saudara telah menyelesaikan skala ini,
Mohon cek kembali jawaban saudara. Pastikan tidak
ada pernyataan yang terlewat ataupun jawaban
ganda

TERIMA KASIH ☺

LAMPIRAN

Booklet Skala Knowledge Sharing Behavior

SKALA PENELITIAN



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**

PENGANTAR

Perkenalkan saya Kesuma Nita, mahasiswa Psikologi sedang melakukan penelitian. Mohon partisipasi saudara/i untuk mengisi skala yang tersedia.

Dalam mengisi skala, **tidak ada jawaban yang benar dan salah**, karena setiap orang akan memiliki jawaban yang berbeda. Saya mengharapkan jawaban yang paling sesuai dengan diri saudara. Jawaban dan identitas saudara dijamin kerahasiaannya.

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini adalah sejumlah pernyataan dan pada setiap pernyataan terdapat empat pilihan jawaban, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Berikan tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang saudara anggap paling sesuai.

Jawablah semua pernyataan dalam skala ini dan jangan sampai ada nomor yang terlewatkan. Jika saudara merasa sangat sesuai dengan pernyataan di atas, maka saudara memberikan tanda centang pada kotak jawaban **SS (Sangat Setuju)**.

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki cara untuk menghadapi tekanan kerja yang tinggi	✓			

Jika saudara ingin memperbaiki jawaban, Saudara cukup membuat tanda sama dengan (=) di tengah-tengah tanda centang dan memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang baru.

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki cara untuk menghadapi tekanan kerja yang tinggi	✓			

IDENTITAS DIRI

Nama (Boleh Inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin : L / P (Lingkari yang sesuai)

TTD :

--- Selamat Mengerjakan ---

SKALA

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
1	Saya senang berbagi informasi baru pada rekan kerja tanpa diminta				
2	Saya tidak suka menceritakan pengalaman kerja saya kepada orang lain karena itu modal berharga untuk memenangkan persaingan				
3	Ketika saya telah mempelajari sesuatu yang baru, saya memastikannya divisi lain dapat mempelajarinya dari saya				
4	Saya malu untuk menyampaikan pengetahuan yang baru meski itu bermanfaat bagi perusahaan				

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
5	Pengalaman yang saya miliki dapat saya bagikan pada mahasiswa, pelajar, yang magang di perusahaan, dan pada karyawan baru				
6	Saya akan menyimpan sendiri pengetahuan baru yang diberikan perusahaan kepada saya				
7	Saya memberi pelatihan sebagian keahlian yang saya miliki kepada anggota organisasi yang lain				
8	Saya merasa terbebani jika harus berbagi pengalaman kerja kepada orang lain				
9	Menyampaikan ide yang saya miliki kepada sesama karyawan merupakan sebuah keharusan				
10	Informasi yang saya punya tidak saya bagikan ke grup kerja				
11	Saya meng-update pengetahuan yang dimiliki dengan bertukar pikiran sesama rekan kerja beda divisi				

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
12	Keahlian kerja hanya menjadi rahasia untuk karyawan dalam satu divisi saja				
13	Saya berbagi pengalaman kerja yang saya miliki kepada karyawan lain				
14	Saya memilih menyimpan sendiri ide saya agar tidak dicuri orang lain				
15	Pengetahuan yang saya miliki dapat dibagikan kepada sesama rekan kerja				
16	Kemampuan saya dalam berbagi gagasan sulit dimengerti orang lain				
17	Saya membagikan informasi dan mendiskusikannya dengan rekan-rekan kerja di grup WhatsApp				

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
18	Hanya anggota organisasi tertentu saja yang saya ajarkan tentang keahlian saya				
19	Saya suka berbincang dengan rekan kerja untuk memperluas wawasan				
20	Saya kurang berminat terlibat dalam diskusi antar rekan kerja				
21	Saya mengikuti berbagai seminar/workshop untuk mendapatkan pengetahuan baru				
22	Pengetahuan yang saya miliki sudah cukup bagi saya sehingga tidak penting untuk bertanya pada rekan kerja maupun atasan				
23	Saya berbagi keterampilan dengan karyawan lain meskipun berbeda divisi				
24	Saya merasa bukan kewajiban untuk berbagi informasi kepada rekan kerja				
25	Saya mengikuti komunitas diluar perusahaan saya untuk menunjang pekerjaan				

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
26	Saya tidak suka mencoba hal-hal yang asing menurut saya				
27	Saya berusaha belajar keahlian yang bukan bidang saya dari rekan kerja				
28	Saya malas mengikuti workshop karena saya merasa puas dengan apa yang saya ketahui saat ini				
29	Saya memanfaatkan internet untuk mendapatkan berbagai informasi dengan mudah dan cepat untuk menunjang kinerja saya				
30	Saya merasa tidak perlu mengasah keahlian meskipun ada tawaran mengikuti training dari perusahaan				

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
30	Saya merasa tidak perlu mengasah keahlian meskipun ada tawaran mengikuti training dari perusahaan				
31	Saya meminta masukan dan saran kepada rekan kerja untuk mengembangkan kinerja yang telah dikerjakan				
32	Saya kurang antusias dalam mengikuti kegiatan pengembangan diri yang ada di perusahaan				

Terima kasih saudara telah menyelesaikan skala ini,
Mohon cek kembali jawaban saudara. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat ataupun jawaban ganda

TERIMA KASIH ☺

LAMPIRAN

Tabulasi Data Try Out Knowledge Sharing Behaviour

Sebelum Seleksi Aitem

Tabulasi Data Try Out Knowledge Sharing Behaviour Sebelum Seleksi Aitem

Subjek	Soal 01	Soal 02	Soal 03	Soal 04	Soal 05	Soal 06	Soal 07	Soal 08	Soal 09	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
5	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
8	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
9	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
10	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
11	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
12	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
14	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3
15	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
18	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
20	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2
23	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
24	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
25	4	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
28	4	1	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4

Subjek	Soal 15	Soal 16	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	Soal 21	Soal 22	Soal 23	Soal 24	Soal 25	Soal 26	Soal 27	Soal 28
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3
5	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2
6	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
8	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	1
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3
12	4	4	3	4	1	4	3	3	3	2	4	3	3	4
13	1	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	1	2
14	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	2	3
16	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
17	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3
21	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
23	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
24	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3
25	4	3	2	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3
26	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
27	4	4	3	3	1	4	2	3	3	3	4	4	3	4
28	3	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	4	3	4

Subjek	Soal 29	Soal 30	Soal 31	Soal 32	Soal 33	Soal 34	Soal 35	Soal 36	Soal 37	Soal 38
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3
5	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
6	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
9	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
12	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4
13	2	2	3	4	3	4	3	3	2	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3
16	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3
17	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
24	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3
25	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
27	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
28	2	4	2	4	3	4	2	3	3	3

Subjek	Soal 01	Soal 02	Soal 03	Soal 04	Soal 05	Soal 06	Soal 07	Soal 08	Soal 09	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14
29	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
30	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
31	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
32	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
37	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
38	4	2	3	2	2	2	4	2	2	1	3	3	3	2
39	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
40	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
41	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
43	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3
45	2	4	4	1	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3
46	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4
47	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	3	3	4	4	2	4	1	3	3	4	3	4	4
53	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
54	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
55	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4

Subjek	Soal 15	Soal 16	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	Soal 21	Soal 22	Soal 23	Soal 24	Soal 25	Soal 26	Soal 27	Soal 28
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	4	3	3	1	4	3	4	3	4	4	4	3	4
31	3	3	2	3	1	3	3	4	3	4	3	2	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
33	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
34	1	4	4	1	1	4	1	4	2	3	2	3	4	2
35	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
36	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3
37	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2
39	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1
40	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
41	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
42	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
43	4	4	3	4	2	4	3	2	3	4	4	2	4	4
44	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	4	2	1	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2
46	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4
47	1	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
48	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3
50	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
52	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4
53	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
54	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
55	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4

Subjek	Soal 29	Soal 30	Soal 31	Soal 32	Soal 33	Soal 34	Soal 35	Soal 36	Soal 37	Soal 38
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3
31	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4
32	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
33	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
34	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3
35	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4
36	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4
37	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
38	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
39	4	4	2	3	3	2	4	4	3	2
40	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
41	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
42	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4
43	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
45	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4
46	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3
47	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
48	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
49	2	4	3	2	3	4	3	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4
52	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4
53	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
54	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4
55	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4

LAMPIRAN

Tabulasi Data *Try Out Knowledge Sharing Behaviour* Setelah
Seleksi Aitem

Tabulasi Data Try Out Skala Knowledge Sharing Behaviour

Subjek	Soal 01	Soal 02	Soal 03	Soal 04	Soal 05	Soal 06	Soal 07	Soal 08	Soal 09	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	Soal 16
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
5	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
8	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
9	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2
10	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
11	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
12	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2
14	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
18	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
20	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
22	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
23	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
24	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2
25	4	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
27	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3
28	4	1	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3

Subjek	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	Soal 21	Soal 22	Soal 23	Soal 24	Soal 25	Soal 26	Soal 27	Soal 28	Soal 29	Soal 30	Soal 31	Soal 32
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3
5	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
6	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
9	3	4	4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	1	4	3	3	2	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4
13	2	2	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	2	4
14	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
17	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4
21	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4
24	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
25	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
26	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
27	3	1	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
28	4	1	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	3	3	3

Subjek	Soal 01	Soal 02	Soal 03	Soal 04	Soal 05	Soal 06	Soal 07	Soal 08	Soal 09	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	Soal 16
29	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
30	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
31	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2
32	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2
37	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
38	4	2	3	2	2	2	4	2	2	1	3	3	3	2	3	2
39	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
40	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3
41	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
42	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
43	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
44	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3
45	2	4	4	1	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2	1
46	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3
47	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
49	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
52	4	3	3	4	4	2	4	1	3	3	4	3	4	4	4	3
53	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2
54	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
55	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3

Subjek	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	Soal 21	Soal 22	Soal 23	Soal 24	Soal 25	Soal 26	Soal 27	Soal 28	Soal 29	Soal 30	Soal 31	Soal 32
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
31	3	1	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	1	1	4	4	2	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3
35	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4
36	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3
39	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	4	4	3	2
40	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
41	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
42	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
43	4	2	4	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
45	2	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	4
46	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3
47	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
48	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	4	3	4	4	4
50	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
52	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
53	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
54	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
55	2	3	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	3	3	4	4

LAMPIRAN

Reliabilitas Skala Knowledge Sharing Behavior

Reliabilitas Skala *Knowledge Sharing Behavior*

1. Reliabilitas Skala *Knowledge Sharing Behavior* sebelum seleksi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	38

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AITEM01	117.7455	134.415	.422	.920
AITEM02	118.1091	134.618	.302	.921
AITEM03	118.1091	134.914	.363	.920
AITEM04	118.2545	131.415	.465	.919
AITEM05	117.8364	132.732	.556	.918
AITEM06	118.0182	130.129	.636	.917
AITEM07	118.0182	132.166	.552	.918
AITEM08	118.0000	132.593	.489	.919
AITEM09	117.9636	132.036	.572	.918

AIITEM10	118.0000	129.407	.710	.916
AIITEM11	117.8364	132.880	.626	.918
AIITEM12	118.1091	132.543	.570	.918
AIITEM13	118.0364	132.888	.572	.918
AIITEM14	118.0545	128.756	.715	.916
AIITEM15	118.0909	135.306	.248	.922
AIITEM16	117.9455	131.978	.604	.918
AIITEM17	118.4545	134.178	.409	.920
AIITEM18	118.2909	133.543	.404	.920
AIITEM19	118.5818	133.470	.320	.922
AIITEM20	117.8000	131.496	.692	.917
AIITEM21	118.3636	138.273	.148	.922
AIITEM22	118.0545	135.571	.337	.921
AIITEM23	118.0727	132.846	.599	.918
AIITEM24	118.0727	132.809	.602	.918
AIITEM25	117.8545	133.275	.486	.919
AIITEM26	118.2727	132.202	.503	.919
AIITEM27	118.3273	138.743	.077	.924
AIITEM28	118.1818	133.114	.417	.920
AIITEM29	118.3818	136.611	.228	.922
AIITEM30	118.0545	136.571	.244	.922
AIITEM31	118.2545	132.675	.507	.919
AIITEM32	118.0182	131.907	.604	.918
AIITEM33	118.3455	135.823	.296	.921
AIITEM34	117.8727	132.484	.621	.918
AIITEM35	117.9636	133.702	.477	.919
AIITEM36	117.8727	133.113	.568	.918
AIITEM37	118.0000	132.185	.653	.917
AIITEM38	117.8727	133.706	.519	.919

2. Reliabilitas Skala *Knowledge Sharing Behavior* sesudah seleksi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AITEM01	99.6727	114.484	.440	.927
AITEM02	100.0364	114.517	.325	.929
AITEM03	100.0364	114.888	.384	.928
AITEM04	100.1818	111.633	.482	.927
AITEM05	99.7636	113.110	.558	.926
AITEM06	99.9455	110.423	.660	.925
AITEM07	99.9455	112.312	.576	.926
AITEM08	99.9273	112.735	.509	.927

AITEM09	99.8909	112.469	.574	.926
AITEM10	99.9273	110.180	.702	.924
AITEM11	99.7636	113.184	.635	.925
AITEM12	100.0364	112.925	.574	.926
AITEM13	99.9636	112.925	.605	.926
AITEM14	99.9818	109.314	.727	.924
AITEM16	99.8727	112.187	.626	.925
AITEM17	100.3818	114.611	.398	.928
AITEM18	100.2182	114.433	.365	.929
AITEM19	100.5091	114.218	.296	.931
AITEM20	99.7273	111.906	.701	.925
AITEM22	99.9818	115.203	.384	.928
AITEM23	100.0000	113.370	.588	.926
AITEM24	100.0000	112.926	.629	.925
AITEM25	99.7818	113.803	.472	.927
AITEM26	100.2000	112.607	.505	.927
AITEM28	100.1091	113.988	.382	.928
AITEM31	100.1818	113.040	.511	.927
AITEM32	99.9455	112.423	.600	.926
AITEM34	99.8000	113.237	.592	.926
AITEM35	99.8909	114.284	.456	.927
AITEM36	99.8000	113.607	.558	.926
AITEM37	99.9273	112.958	.624	.926
AITEM38	99.8000	114.163	.508	.927



LAMPIRAN

Booklet Skala Knowledge Sharing Behavior dan
Perilaku Inovatif

SKALA PENELITIAN



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

UIN SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2019

PENGANTAR

Perkenalkan saya Kesuma Nita, mahasiswa Psikologi sedang melakukan penelitian. Mohon partisipasi saudara/i untuk mengisi skala yang tersedia.

Dalam mengisi skala, **tidak ada jawaban yang benar dan salah**, karena setiap orang akan memiliki jawaban yang berbeda. Saya mengharapkan jawaban yang paling sesuai dengan diri saudara. Jawaban dan identitas saudara dijamin kerahasiaannya.

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini adalah sejumlah pernyataan dan pada setiap pernyataan terdapat empat pilihan jawaban, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Berikan tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang saudara anggap paling sesuai.

Jawablah semua pernyataan dalam skala ini dan jangan sampai ada nomor yang terlewatkan. Jika saudara merasa sangat sesuai dengan pernyataan di atas, maka saudara memberikan tanda centang pada kotak jawaban **SS (Sangat Sesuai)**.

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki cara untuk menghadapi tekanan kerja yang tinggi	✓			

Jika saudara ingin memperbaiki jawaban, Saudara cukup membuat tanda sama dengan (=) di tengah-tengah tanda centang dan memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang baru.

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki cara untuk menghadapi tekanan kerja yang tinggi	✓ =			

IDENTITAS DIRI

Nama (Boleh Inisial) :
Usia :
Jenis Kelamin : L / P (Lingkari yang sesuai)
TTD :

--- Selamat Mengerjakan ---

SKALA 1

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
1	Saya akan berpikir untuk mendapatkan berbagai ide baru dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja				
2	Mencari ide-ide baru bukanlah bagian dari pekerjaan saya				
3	Saya membantu perusahaan dalam merealisasikan ide-ide baru yang dihasilkan				
4	Saya rasa untuk merealisasikan ide-ide baru bagi perusahaan merupakan kesadaran masing-masing karyawan				
5	Saya memiliki cara untuk menghadapi tekanan kerja yang tinggi				

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
6	Suasana hati saya mudah terpengaruh dengan kondisi di tempat kerja				
7	Saya menikmati pekerjaan saya meskipun jenuh				
8	Saya tidak dapat bekerja secara maksimal apabila saya merasa jenuh terhadap pekerjaan saya				
9	Saya tidak merasa keberatan dengan berapapun beban kerja yang harus saya kerjakan				
10	Beban pekerjaan yang semakin berat membuat saya tidak dapat bekerja secara maksimal				
11	Saya mencari cara baru untuk menyelesaikan masalah di pekerjaan saya				
12	Saya merasa cukup dengan pencapaian posisi kerja saya saat ini				
13	Mudah bagi saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit				
14	Saya mengikuti setiap cara yang dimiliki oleh perusahaan ini bagaimanapun itu				

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
15	Saya mencoba cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
16	Saya merasa cukup untuk menggunakan cara-cara yang biasa saya lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
17	Saya memiliki target yang tinggi terhadap pekerjaan				
18	Apa yang telah saya kerjakan di kantor bagi saya adalah cukup				
19	Saya memperbaiki kinerja saya dari waktu ke waktu				
20	Saya merasa usaha yang saya lakukan untuk memajukan perusahaan ini sudah cukup				
21	Saya akan mengeksplorasi berbagai hal yang bisa meningkatkan produktivitas kerja				

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
22	Tugas saya di kantor hanya untuk mengerjakan apa yang ditugaskan kepada saya				
23	Saya memahami apa yang harus saya lakukan terhadap ide-ide baru				
24	Ide-ide baru yang ada tidak perlu ditindaklanjuti, karena langkah selanjutnya terhadap ide-ide tersebut bukan merupakan tanggung jawab saya				
25	Saya mampu mengendalikan lingkungan kerja yang kurang kondusif				
26	Saya senang bekerja di perusahaan ini				
27	Saya akan menunda pekerjaan saya terlebih dahulu ketika saya merasa jenuh terhadap pekerjaan saya				
28	Saya akan mengajak rekan-rekan saya untuk tidak menyerah terhadap beban pekerjaan yang bertambah				

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
29	Karena beratnya beban pekerjaan saya, saya akan merasa wajar apabila saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan saya				
30	Saya merupakan atau pernah menjadi karyawan berprestasi di perusahaan tempat saya bekerja				
31	Saya kurang nyaman apabila diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan masalah tertentu di dalam perusahaan				
32	Saya suka mencari tahu tentang cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan saya				

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
33	Saya lebih yakin terhadap apa yang telah dilakukan teman-teman saya dalam menyelesaikan pekerjaannya				
34	Saya tidak cepat merasa puas dengan apa yang saya kerjakan di kantor				
35	Saya berusaha menunjukkan kinerja yang terbaik tanpa memikirkan penilaian orang lain				
36	Sebagai salah satu bagian di perusahaan ini, saya berpartisipasi aktif dalam memikirkan kehidupan organisasi				
37	Bagi saya kritik justru mengurangi semangat dalam bekerja				
38	Apabila menemukan cara-cara baru yang lebih baik, saya menerapkannya dalam pekerjaan saya				

SKALA 2

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
39	Saya memastikan setiap pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan standar pencapaian yang saya inginkan				
40	Evaluasi terhadap setiap pekerjaan karyawan bukan merupakan tanggung jawab saya				

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
1	Saya senang berbagi informasi baru pada rekan kerja tanpa diminta				
2	Saya tidak suka menceritakan pengalaman kerja saya kepada orang lain karena itu modal berharga untuk memenangkan persaingan				
3	Ketika saya telah mempelajari sesuatu yang baru, saya memastikannya divisi lain dapat mempelajarinya dari saya				
4	Saya malu untuk menyampaikan pengetahuan yang baru meski itu bermanfaat bagi perusahaan				

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
5	Pengalaman yang saya miliki dapat saya bagikan pada mahasiswa, pelajar, yang magang di perusahaan, dan pada karyawan baru				
6	Saya akan menyimpan sendiri pengetahuan baru yang diberikan perusahaan kepada saya				
7	Saya memberi pelatihan sebagian keahlian yang saya miliki kepada anggota organisasi yang lain				
8	Saya merasa terbebani jika harus berbagi pengalaman kerja kepada orang lain				
9	Menyampaikan ide yang saya miliki kepada sesama karyawan merupakan sebuah keharusan				

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
10	Informasi yang saya punya tidak saya bagikan ke grup kerja				
11	Saya meng-update pengetahuan yang dimiliki dengan bertukar pikiran sesama rekan kerja beda divisi				
12	Keahlian kerja hanya menjadi rahasia untuk karyawan dalam satu divisi saja				
13	Saya berbagi pengalaman kerja yang saya miliki kepada karyawan lain				
14	Saya memilih menyimpan sendiri ide saya agar tidak dicuri orang lain				
15	Pengetahuan yang saya miliki dapat dibagikan kepada sesama rekan kerja				
16	Kemampuan saya dalam berbagi gagasan sulit dimengerti orang lain				
17	Saya membagikan informasi dan mendiskusikannya dengan rekan-rekan kerja di grup WhatsApp				

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
18	Hanya anggota organisasi tertentu saja yang saya ajarkan tentang keahlian saya				
19	Saya suka berbincang dengan rekan kerja untuk memperluas wawasan				
20	Saya kurang berminat terlibat dalam diskusi antar rekan kerja				
21	Saya mengikuti berbagai seminar/workshop untuk mendapatkan pengetahuan baru				
22	Pengetahuan yang saya miliki sudah cukup bagi saya sehingga tidak penting untuk bertanya pada rekan kerja maupun atasan				
23	Saya berbagi keterampilan dengan karyawan lain meskipun berbeda divisi				

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
24	Saya merasa bukan kewajiban untuk berbagi informasi kepada rekan kerja				
25	Saya mengikuti komunitas di luar perusahaan saya untuk menunjang pekerjaan				
26	Saya tidak suka mencoba hal-hal yang asing menurut saya				
27	Saya berusaha belajar keahlian yang bukan bidang saya dari rekan kerja				
28	Saya malas mengikuti <i>workshop</i> karena saya merasa puas dengan apa yang saya ketahui saat ini				
29	Saya memanfaatkan internet untuk mendapatkan berbagai informasi dengan mudah dan cepat untuk menunjang kinerja saya				

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
30	Saya merasa tidak perlu mengasah keahlian meskipun ada tawaran mengikuti <i>training</i> dari perusahaan				
31	Saya meminta masukan dan saran kepada rekan kerja untuk mengembangkan kinerja yang telah dikerjakan				
32	Saya kurang antusias dalam mengikuti kegiatan pengembangan diri yang ada di perusahaan				

**Terima kasih saudara telah menyelesaikan skala ini,
Mohon cek kembali jawaban saudara. Pastikan tidak ada
pernyataan yang terlewat ataupun jawaban ganda**

TERIMA KASIH ☺



LAMPIRAN

Tabulasi Data Penelitian Skala Perilaku Inovatif

Tabulasi Data Penelitian Skala Perilaku Inovatif

Subjek	Soal 01	Soal 02	Soal 03	Soal 04	Soal 05	Soal 06	Soal 07	Soal 08	Soal 09	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14
1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2
2	4	4	3	3	3	3	4	2	4	2	4	2	2	1
3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2
4	4	3	3	1	3	2	3	1	2	2	3	4	2	2
5	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3
6	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
7	4	3	3	4	3	2	3	1	2	1	4	4	3	3
8	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2
9	4	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2
10	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
11	4	4	3	1	3	2	3	2	3	3	4	4	2	2
12	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2
13	3	1	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2
14	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2
15	4	3	4	2	3	1	2	3	3	2	4	4	2	1
16	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	2	2	2
17	3	3	4	2	3	3	2	2	2	1	4	3	1	2
18	4	3	4	2	4	3	2	2	2	2	4	1	2	2
19	3	3	3	1	4	1	3	2	2	2	4	4	2	1
20	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
21	4	4	3	2	4	4	3	2	1	2	3	4	3	1
22	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
23	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
24	4	3	4	1	4	2	3	2	2	3	4	3	4	2
25	4	4	3	1	4	1	1	1	4	4	4	1	4	1
26	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
27	4	4	4	1	4	1	4	1	2	2	4	3	3	2
28	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	3	3	1

Subjek	Soal 15	Soal 16	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	Soal 21	Soal 22	Soal 23	Soal 24	Soal 25	Soal 26	Soal 27	Soal 28
1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	4	1	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4
3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3
6	3	3	2	4	3	3	1	3	3	3	4	3	3	2
7	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	2
8	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
9	3	2	3	3	3	2	3	2	4	1	4	4	3	4
10	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3
11	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4
12	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
14	3	3	4	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3
15	4	2	3	2	4	3	4	2	3	4	2	3	3	3
16	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3
17	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3
18	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
19	4	2	4	2	4	3	3	2	4	3	2	3	2	4
20	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
21	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4
22	4	2	4	2	3	2	4	2	4	3	3	3	2	3
23	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4
24	4	3	4	2	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4
25	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	4
26	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3
27	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4
28	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4

Subjek	Soal 29	Soal 30	Soal 31	Soal 32	Soal 33	Soal 34	Soal 35	Soal 36	Soal 37	Soal 38	Soal 39	Soal 40
1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
2	1	3	4	4	1	3	1	3	4	4	3	4
3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
4	3	2	3	3	3	2	1	4	2	3	3	3
5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
6	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
7	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	1
8	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2
9	3	3	3	3	1	2	1	4	3	4	4	1
10	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
11	3	3	3	4	2	3	1	4	4	3	3	3
12	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
13	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2
14	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
15	2	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2
16	3	2	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3
17	2	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2
18	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	2
19	2	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	1
20	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3
21	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3
22	3	3	3	4	3	4	1	4	3	4	4	1
23	4	4	3	4	1	4	2	3	4	4	4	3
24	3	3	3	4	1	3	1	4	4	4	4	4
25	1	2	2	4	2	4	1	4	2	4	4	1
26	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2
27	3	3	3	4	3	4	1	3	4	3	3	2
28	2	3	3	4	3	3	1	4	4	3	4	3

Subjek	Soal 01	Soal 02	Soal 03	Soal 04	Soal 05	Soal 06	Soal 07	Soal 08	Soal 09	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14
29	4	2	3	1	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2
30	4	4	4	1	4	1	1	1	4	4	4	4	3	1
31	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2
32	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	4	4	1	3	1	3	1	4	2	3	3	2	3
34	3	4	3	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3
35	3	3	3	1	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3
36	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	2	3	2
37	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3
38	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4
39	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
40	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
41	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
42	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
43	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3
44	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2
45	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2
46	4	4	3	1	3	1	3	1	3	1	4	4	3	2
47	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3
48	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2
49	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
50	4	4	3	2	3	3	1	3	2	3	4	4	3	3
51	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2
52	3	3	2	1	4	1	2	1	2	1	3	3	3	2
53	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1
54	3	4	3	2	4	3	2	1	4	1	3	1	3	2
55	4	3	4	1	3	4	4	1	3	3	3	2	3	1
56	3	2	3	1	3	1	3	2	2	1	3	2	2	3

Subjek	Soal 15	Soal 16	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	Soal 21	Soal 22	Soal 23	Soal 24	Soal 25	Soal 26	Soal 27	Soal 28
29	3	2	4	2	4	2	4	2	3	2	3	3	3	2
30	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	2	4	1	4
31	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3
32	3	1	3	2	3	1	3	1	3	1	2	3	2	3
33	3	2	4	3	3	3	4	2	3	1	3	4	2	4
34	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
35	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
36	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
37	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
39	4	2	4	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4
40	4	2	4	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4
41	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
44	3	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4
45	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3
46	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	1	2
47	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3
48	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
49	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
50	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
51	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
52	3	2	2	2	3	2	4	2	3	3	3	2	1	3
53	4	1	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3
54	3	2	4	2	3	2	4	1	4	2	3	3	2	3
55	4	2	4	2	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3
56	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2

Subjek	Soal 29	Soal 30	Soal 31	Soal 32	Soal 33	Soal 34	Soal 35	Soal 36	Soal 37	Soal 38	Soal 39	Soal 40
29	2	4	2	4	2	4	3	3	4	4	3	1
30	3	1	1	4	1	4	1	3	4	3	4	4
31	3	1	4	3	3	2	1	3	4	3	3	3
32	3	4	2	4	1	3	1	3	1	3	3	2
33	3	3	4	4	2	3	1	4	4	4	3	3
34	3	1	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3
35	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
36	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	1
37	1	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2
38	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1
39	2	2	1	3	2	3	2	3	4	4	4	3
40	2	2	1	3	2	3	2	3	4	4	4	3
41	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
42	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
43	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2
44	1	3	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2
45	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
46	3	1	4	4	3	3	2	3	2	4	4	1
47	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
48	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
49	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
50	3	3	3	4	2	2	1	3	3	3	3	1
51	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
52	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
53	2	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3
54	1	3	1	1	1	4	1	4	2	3	3	1
55	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2
56	3	4	2	4	1	1	2	3	4	3	3	1

Subjek	Soal 01	Soal 02	Soal 03	Soal 04	Soal 05	Soal 06	Soal 07	Soal 08	Soal 09	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14
57	4	2	3	1	3	2	3	2	1	2	3	2	1	4
58	2	3	4	1	3	1	4	1	3	3	3	1	3	1
59	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
60	3	4	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
61	4	4	4	1	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3
62	4	3	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2
63	4	4	3	1	4	2	4	2	2	2	4	3	2	2
64	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3
65	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	3	2	2	2
66	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	1
67	4	1	4	2	3	1	3	1	3	1	4	3	2	2
68	4	4	4	1	3	1	2	2	3	1	3	3	3	2
69	4	4	4	1	4	3	4	3	2	2	4	3	3	2
70	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
71	4	3	3	1	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2
72	4	3	3	1	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2
73	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3
74	4	4	3	1	4	2	4	2	2	2	4	3	2	2
75	3	3	4	2	2	3	4	3	2	3	4	4	2	3
76	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
77	4	3	3	1	3	2	4	2	1	1	3	4	3	1
78	4	4	4	1	3	1	4	2	4	2	3	3	3	3
79	4	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3
80	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3
81	3	2	4	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	2
82	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2
83	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
84	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2

Subjek	Soal 15	Soal 16	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	Soal 21	Soal 22	Soal 23	Soal 24	Soal 25	Soal 26	Soal 27	Soal 28
57	4	1	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2
58	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3
59	3	3	3	3	4	2	4	2	3	2	3	4	1	2
60	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3
61	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3
62	4	1	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	4
63	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
64	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3
65	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
66	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3
67	3	2	3	3	4	3	4	3	4	1	3	4	3	4
68	3	2	3	3	4	2	4	3	2	4	3	3	3	3
69	3	2	3	2	3	2	4	2	3	4	3	3	2	3
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
72	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
73	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	4	3	3	2	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4
75	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
76	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3
77	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	2	4
78	4	2	2	2	2	2	3	1	3	3	4	3	1	3
79	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4
80	3	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3	2	2	3
81	1	3	2	2	4	1	3	2	4	2	3	3	1	3
82	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
84	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3

Subjek	Soal 29	Soal 30	Soal 31	Soal 32	Soal 33	Soal 34	Soal 35	Soal 36	Soal 37	Soal 38	Soal 39	Soal 40
57	1	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2
58	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2
59	3	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	1
60	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
61	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	3	3
62	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2
63	3	2	4	4	3	3	1	3	4	4	2	4
64	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3
65	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
66	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
67	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	1
68	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	2	4
69	2	3	3	4	1	3	2	3	3	3	3	1
70	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3
71	3	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	2
72	3	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	2
73	3	2	3	4	2	4	2	3	3	3	4	3
74	2	3	2	4	3	3	1	3	4	3	3	3
75	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3
76	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3
77	3	3	3	4	4	3	3	4	1	4	4	4
78	1	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2
79	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4
80	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2
81	1	3	2	3	2	4	1	4	2	3	2	2
82	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
83	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
84	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2

Subjek	Soal 01	Soal 02	Soal 03	Soal 04	Soal 05	Soal 06	Soal 07	Soal 08	Soal 09	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14
85	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2
86	4	4	4	1	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3
87	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
88	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
89	3	2	4	1	4	2	3	1	3	2	3	3	2	3
90	3	4	3	3	3	3	1	2	1	3	4	3	2	2
91	4	4	4	1	3	2	2	3	1	1	3	3	2	3
92	4	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
93	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
94	4	4	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2
95	4	2	3	1	3	1	3	2	4	1	3	1	4	1
96	3	3	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	1
97	4	4	3	2	4	2	2	2	3	2	3	1	3	2
98	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3
99	4	2	4	1	4	1	4	1	3	2	4	1	3	2
100	4	3	3	1	4	2	4	1	2	4	3	1	2	2
101	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2
102	3	4	4	2	3	2	3	2	3	1	4	3	2	2
103	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2
104	4	4	4	1	4	2	3	2	4	3	4	2	2	1
105	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
106	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
107	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3
108	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
109	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
110	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
111	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
112	4	3	3	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2

Subjek	Soal 15	Soal 16	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	Soal 21	Soal 22	Soal 23	Soal 24	Soal 25	Soal 26	Soal 27	Soal 28
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
86	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
88	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
89	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3
90	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3
91	4	3	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3
92	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3
93	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
94	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3
95	3	1	3	2	3	1	4	1	4	2	4	4	2	4
96	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
97	4	1	3	3	4	3	4	1	4	4	3	4	2	2
98	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	4	3	4
99	4	1	3	1	4	1	3	2	3	1	3	4	3	4
100	3	1	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	1	3
101	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	2
102	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
103	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
104	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	4
105	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
106	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
107	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2
108	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
109	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	4
110	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
111	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
112	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3

Subjek	Soal 29	Soal 30	Soal 31	Soal 32	Soal 33	Soal 34	Soal 35	Soal 36	Soal 37	Soal 38	Soal 39	Soal 40
85	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2
86	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
87	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
88	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
89	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
90	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
91	2	3	4	4	3	3	1	4	4	4	3	3
92	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
93	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
95	2	3	1	4	1	4	2	4	1	3	4	1
96	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	4	1
97	1	3	1	4	2	4	1	3	4	3	3	4
98	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2
99	2	3	1	4	1	3	2	4	2	4	3	1
100	1	2	2	4	2	3	1	4	3	2	2	3
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
102	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
103	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
104	3	2	3	4	2	3	1	4	3	4	3	4
105	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2
106	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
107	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
108	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
109	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2
110	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
111	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
112	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2

Subjek	Soal 01	Soal 02	Soal 03	Soal 04	Soal 05	Soal 06	Soal 07	Soal 08	Soal 09	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14
113	4	3	4	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2
114	3	3	3	1	3	1	3	1	2	2	3	3	2	2
115	3	3	4	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	2
116	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
117	4	2	3	1	3	1	3	2	4	1	3	2	3	2
118	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2
119	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2
120	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2
121	3	4	3	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2
122	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
123	3	4	3	1	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2
124	4	3	4	1	4	1	4	2	3	3	3	3	3	2
125	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	2
126	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
127	3	3	4	1	4	1	2	2	2	2	3	4	3	2
128	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2
129	4	4	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2
130	4	4	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2
131	4	3	4	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
132	4	4	4	1	4	1	4	1	3	2	4	3	2	4
133	4	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2
134	4	4	4	1	3	3	3	1	3	2	4	3	3	2
135	3	3	3	3	4	1	3	2	2	1	3	4	2	2
136	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2

[illegible]

Subjek	Soal 29	Soal 30	Soal 31	Soal 32	Soal 33	Soal 34	Soal 35	Soal 36	Soal 37	Soal 38	Soal 39	Soal 40
113	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2
114	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
115	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
116	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
117	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
118	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
119	2	3	4	4	3	3	1	4	4	4	3	3
120	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
121	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
123	2	3	1	4	1	4	2	4	1	3	4	1
124	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	4	1
125	1	3	1	4	2	4	1	3	4	3	3	4
126	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2
127	2	3	1	4	1	3	2	4	2	4	3	1
128	1	2	2	4	2	3	1	4	3	2	2	3
129	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
130	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
131	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
132	3	2	3	4	2	3	1	4	3	4	3	4
133	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2
134	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
135	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
136	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2



LAMPIRAN

Tabulasi Data Penelitian Skala *Knowledge Sharing Behavior*

Tabulasi Data Penelitian Skala *Knowledge Sharing Behavior*

Subjek	Soal 01	Soal 02	Soal 03	Soal 04	Soal 05	Soal 06	Soal 07	Soal 08	Soal 09	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	Soal 16
1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3
3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2
5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
7	3	4	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	2
8	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	4	3	4	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3
12	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
13	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1
14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
15	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2
16	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
18	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
19	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
20	4	3	3	4	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3
21	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
22	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
23	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3
24	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1
25	4	1	4	1	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3
26	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
27	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3

Subjek	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	Soal 21	Soal 22	Soal 23	Soal 24	Soal 25	Soal 26	Soal 27	Soal 28	Soal 29	Soal 30	Soal 31	Soal 32
1	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
7	2	3	3	4	4	4	3	4	1	3	3	4	4	4	3	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
9	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	4	4	3	4	4	1	4	3	3	4	3	3	4
12	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
13	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
15	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4
16	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4
17	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
18	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
19	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
20	1	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3
21	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2
22	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	1
23	4	2	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	4	3	4	3
24	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
25	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
27	3	4	4	4	2	4	4	4	1	4	3	3	4	3	4	3
28	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

Subjek	Soal 01	Soal 02	Soal 03	Soal 04	Soal 05	Soal 06	Soal 07	Soal 08	Soal 09	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	Soal 16
29	4	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	2	3	1	3	3
30	4	4	4	2	4	3	3	4	2	1	4	4	4	4	4	3
31	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3
32	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	4	2	4	2	3	2
33	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2
34	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2
37	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	2
38	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
39	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	4	3	3	2	3	3	3	3	4	1	4	3	2	3	2	3
45	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
46	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3
47	3	4	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4
48	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
49	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
50	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1
53	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	1
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3
56	4	4	3	3	4	4	3	2	1	3	3	3	3	4	3	4

Subjek	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	Soal 21	Soal 22	Soal 23	Soal 24	Soal 25	Soal 26	Soal 27	Soal 28	Soal 29	Soal 30	Soal 31	Soal 32
29	2	2	4	3	2	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	2
30	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
32	3	2	3	1	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2
33	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3
34	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3
35	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
36	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
37	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3
38	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4
40	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4
41	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
42	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
44	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3
45	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
46	1	3	4	3	1	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3
47	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4
48	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3
50	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
52	2	1	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	2
53	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
56	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3

[illegible]

Subjek	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	Soal 21	Soal 22	Soal 23	Soal 24	Soal 25	Soal 26	Soal 27	Soal 28	Soal 29	Soal 30	Soal 31	Soal 32
57	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3
58	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3
59	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
60	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
61	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
62	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2
63	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3
64	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
65	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
66	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
67	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
68	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
69	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
73	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
74	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
75	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
76	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
77	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3
78	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4
79	2	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
80	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
81	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	1	4	4	3	3
82	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
83	4	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4
84	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3

Subjek	Soal 01	Soal 02	Soal 03	Soal 04	Soal 05	Soal 06	Soal 07	Soal 08	Soal 09	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	Soal 16
85	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
88	3	3	2	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3
89	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2
90	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2
91	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
93	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
94	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3
95	3	1	4	1	4	2	4	2	4	1	4	2	4	1	4	2
96	3	2	3	3	4	1	3	3	4	1	4	3	4	4	4	3
97	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	2
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
99	4	1	4	2	3	1	4	2	4	1	3	1	3	1	4	1
100	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
101	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3
102	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
104	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
105	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
106	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
107	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2
108	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
109	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3
110	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
111	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
112	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4

Subjek	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	Soal 21	Soal 22	Soal 23	Soal 24	Soal 25	Soal 26	Soal 27	Soal 28	Soal 29	Soal 30	Soal 31	Soal 32
85	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
86	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
88	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
89	3	3	3	3	1	3	3	3	1	2	3	4	3	3	3	3
90	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
91	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
92	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
93	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
94	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
95	4	1	3	1	4	2	4	1	4	1	3	1	3	1	3	1
96	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3
97	4	1	4	3	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4
98	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3
99	4	2	3	1	4	2	4	1	3	1	3	3	4	2	4	1
100	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3
101	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
103	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
104	3	3	4	4	2	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4
105	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
107	2	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
108	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
109	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
110	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
111	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
112	3	2	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3

Subjek	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	Soal 21	Soal 22	Soal 23	Soal 24	Soal 25	Soal 26	Soal 27	Soal 28	Soal 29	Soal 30	Soal 31	Soal 32
113	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
115	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
116	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
117	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3
118	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
119	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
120	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
121	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
122	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
123	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
124	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
126	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
127	4	2	4	3	4	1	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3
128	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3
129	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3
130	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3
131	1	4	1	3	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4
132	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	3	1	3	1	3
133	2	2	1	4	2	4	1	3	2	3	2	4	1	3	2	3
134	1	3	1	4	2	4	1	4	1	4	1	3	1	4	1	3
135	2	3	1	3	2	4	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3
136	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3

LAMPIRAN

Uji Asumsi dan Uji Hipotesis

Hasil Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PERILAKU INOVATIF	136	95	148	112.34	8.691
KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR	136	78	128	99.31	10.669
Valid N (listwise)	136				

Hasil Uji Normalitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
PERILAKU INOVATIF	136	100.0%	0	.0%	136	100.0%
KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR	136	100.0%	0	.0%	136	100.0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
PERILAKU INOVATIF	Mean		112.34	.745
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	110.86	
		Upper Bound	113.81	
	5% Trimmed Mean		111.96	
	Median		112.00	
	Variance		75.529	
	Std. Deviation		8.691	
	Minimum		95	
	Maximum		148	
	Range		53	
	Interquartile Range		10	
	Skewness		.848	.208
	Kurtosis		2.074	.413
KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR	Mean		99.31	.915
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	97.50	
		Upper Bound	101.12	
	5% Trimmed Mean		99.12	
	Median		97.00	
	Variance		113.830	
	Std. Deviation		10.669	
	Minimum		78	
	Maximum		128	
	Range		50	
	Interquartile Range		16	
	Skewness		.289	.208
	Kurtosis		-.448	.413

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PERILAKU INOVATIF	.093	136	.006	.958	136	.000
KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR	.114	136	.000	.975	136	.014

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PERILAKU INOVATIF * KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR	Between Groups	(Combined)	6303.029	41	153.732	3.712	.000
		Linearity	2471.527	1	2471.527	59.671	.000
		Deviation from Linearity	3831.502	40	95.788	2.313	.000
	Within Groups		3893.412	94	41.419		
	Total		10196.441	135			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
PERILAKU INOVATIF * KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR	.492	.242	.786	.618

Hasil Uji Hipotesis

Correlations

		PERILAKU INOVATIF	KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR
Pearson Correlation	PERILAKU INOVATIF	1.000	.492
	KNOWLEDGE		
	SHARING BEHAVIOR	.492	1.000
Sig. (1-tailed)	PERILAKU INOVATIF	.	.000
	KNOWLEDGE		
	SHARING BEHAVIOR	.000	.
N	PERILAKU INOVATIF	136	136
	KNOWLEDGE		
	SHARING BEHAVIOR	136	136

BIODATA DIRI

I. Data Pribadi

Nama : Kesuma Nita
Tempat, tanggal lahir : Tulang Bawang, 30 September 1993
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Simpang Pematang, Mesuji,
Lampung
Email : kesumanitapsi01@gmail.com
No.HP : 082177566222

II. Riwayat Pendidikan

TK Darma Wanita : 1999 - 2000
SD Negeri 05 Simpang Pematang : 2000 - 2004
MI Salafiyah Barek Madiun : 2004 - 2006
MTs An-najihah Madiun : 2006 - 2009
MAN Purworejo : 2009 - 2012
S1 Psikologi UIN SUKA Yogyakarta : 2012 - 2019