

**EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN PERILAKU
INOVATIF PADA KARYAWAN BANK X DI NUSA TENGGARA BARAT**

SKRIPSI



Oleh :

TRI WARDATI LAILATI

14320315

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

**EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN PERILAKU
INOVATIF PADA KARYAWAN BANK X DI NUSA TENGGARA BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh :

TRI WARDATI LAILATI

14320315

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

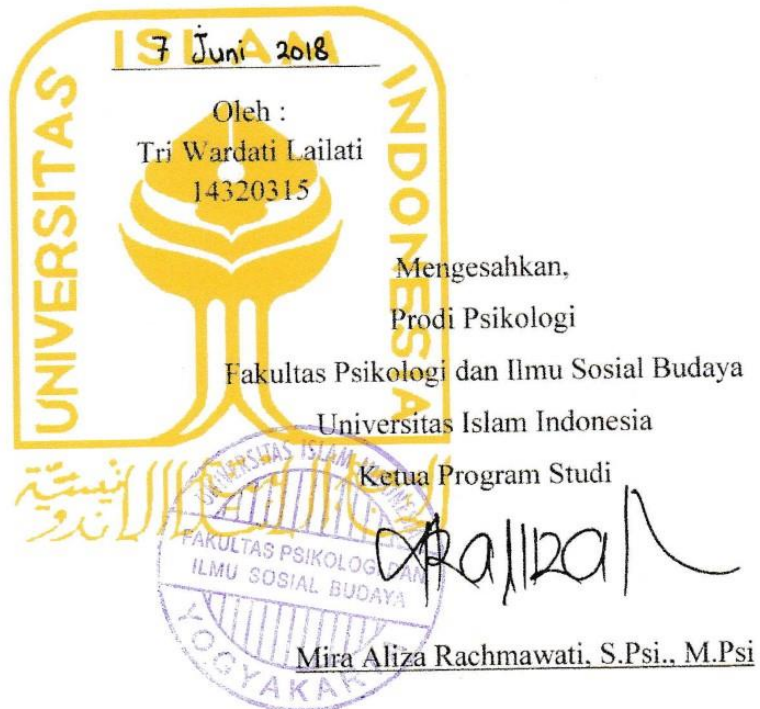
HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul :

**EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN PERILAKU
INOVATIF PADA KARYAWAN BANK X DI NUSA TENGGARA BARAT**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana S-1 Psikologi

Pada Tanggal



Dosen Penguji

1. Thobagus Moh. Nu'man, S.Psi., MA., Psikolog.
2. Drs. Sumedi P. Nugraha, Ph.D., Psikolog.
3. Dr.Phil. Emi Zulaifah, Dra., M.Sc., Psikolog.

Tanda Tangan

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Tri Wardati Lailati
No. Mahasiswa : 14320315
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Efektivitas Manajemen Pengetahuan dan Perilaku Inovatif
pada Karyawan Bank X di Nusa Tenggara Barat

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia
3. Apabila di kemudian hari setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 31 Mei 2018

Yang Menyatakan



Tri Wardati Lailati

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Segala puji bagi Allah *Subhanahu Wata'ala* yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya dalam hidup hamba dan selalu memberikan pertolongan, petunjuk, serta nikmat yang tidak pernah putus hingga sekarang

Karya ini penulis persembahkan untuk

Kedua orang tua saya, Bapak Mucharom dan Almh. Ibu Suyatini

Terima kasih atas segala kasih sayang, dukungan, perjuangan, dan kesabaran yang telah diberikan kepada saya hingga hari ini. Sampai kapan pun semua itu tidak pernah bisa terbalas oleh apapun.

MOTTO

“Dan tegakkanlah keseimbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi keseimbangan itu. Dan bumi telah dibentangkan-Nya untuk makhluk-Nya, di dalamnya ada buah-buahan dan pohon kurma yang mempunyai kelopak mayang dan biji-bijian yang berkulit dan bunga-bunga yang harum baunya. Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan?” (Q.S. Ar Rahman ayat 9-13)

Berjuang bukan untuk tujuan sukses, tapi merupakan sebuah nilai. (Albert Einstein)

Satu-satunya cara untuk keluar dari kotak yang sempit adalah menciptakan jalan keluar sendiri. (Jeff Bezos)

Whatever makes you feel bad, leave it. Whatever makes you smile, keep it.
(Anonim)

PRAKATA



Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillahirrabil'alamiin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayat-Nya. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad *Shallahu 'Alaihi Wasalam*, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya yang shaleh. Berkat petunjuk dan tuntunan dari Allah *Subhanahu Wata 'ala*, penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini, yang berjudul **“Efektivitas Manajemen Pengetahuan dan Perilaku Inovatif pada Karyawan Bank X di Nusa Tenggara Barat”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang sangat berarti sehingga kesulitan yang ada dalam proses penyusunan skripsi ini dapat diatasi dengan baik. Melalui kesempatan ini dengan segenap kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada berbagai pihak yang secara langsung membantu dalam penyelesaian skripsi ini, dan ucapan ini dihaturkan kepada:

1. Bapak Dr.rer.nat Arief Fahmie, S.Psi., MA. HRM, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi. selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Thobagus Mohammad Nu'man, S.Psi.,MA.,Psi. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu, ilmu, dan

dukungan, serta selalu sabar dalam memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.

4. Bapak Nur Widiasmara, S.Psi., M.Psi. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah sabar mendampingi dan memberi dukungan kepada penulis selama berkuliah di Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
5. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya atas semua ilmu, bimbingan, dan pengalaman yang dibagikan kepada penulis selama berkuliah di Program Studi Psikologi.
6. Segenap Staff dan Karyawan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya atas segala bantuannya bagi penulis dalam proses menuntut ilmu.
7. Bapak dan Almh. Ibu tercinta yang telah memberikan banyak inspirasi serta pelajaran hidup yang sangat berharga, mencurahkan kasih sayang yang tak terhingga, semangat, doa, motivasi dan dukungan kepada anak bungsunya ini sehingga skripsi dapat terselesaikan. Terimakasih banyak.
8. Kedua kakakku, mbak Naya dan mbak Wardani yang sudah memberikan suntikan semangat yang luar biasa dan senantiasa bersabar dalam mendidik adik bungsunya ini sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan baik.
9. Kedua kakak iparku mas Handung dan mas Canda yang juga selalu memberikan semangat serta dukungan yang tiada henti. Serta ketiga

keponakanku yang lucu (Arfa, Arfan, dan Farel) yang telah menemani dan berbagi canda tawa selama ini.

10. Keluarga besar PSIKOLOGI 2014 yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, terimakasih telah memberikan banyak pengalaman berharga yang tak terlupakan. Semoga kalian semua sukses dan jangan putus tali silaturahmi kita setelah lulus nanti karena kita adalah keluarga.
11. Seluruh Kelas E Psikologi 2014 yang pasti akan selalu terkenang dalam hati, karena awal perjumpaanku di bangku kuliah adalah bersama kalian. Sukses selalu!
12. Sahabatku tersayang Ihda Rufaida, Dhea Febby, Enowokwok, dan Vivi Ruqmini, terimakasih sudah mau berbagi pengalaman hidup yang luar biasa. Tetaplah bersama dalam susah dan senang juga jangan lupa saling mengingatkan dalam kebaikan.
13. Rekan skripsi yang sudah banyak membantu pengerjaan skripsi, Lalu Abdillah Rizky, semangat terus ky!
14. Teman-teman satu bimbingan skripsi Pak Thobagus (Anin, Dila Monica, Lhana, Tito, Audith Jasmine), tetaplah berjuang menuju S.Psi teman-temanku, jangan malas dan terus semangat.
15. Teman-teman *absurd* ku yang gatau gimana dan darimana kenalnya (Hilmy Zahran, Dino, Bahrul, Dewi Praps). Terimakasih sudah berkenan untuk berteman! Wkwkwk

16. Tim Magang #KerjaSeru Indosat Ooredoo periode November 2017-Januari 2018, mbak Yusi, Bang Aldo, dan Dayat. Sukses selalu dimanapun kalian berada!
17. KKN angkatan 55 di Desa Babadan Karangdowo Klaten, terimakasih atas apapun yang pernah kita lewati bersama saat suka dan duka (walaupun hanya sebulan tapi kenangannya tidak akan hilang. Juga tak lupa kepada Pak Jarodi, Pak Jojon, Bu Tri, Bu Tari, dan seluruh warga Babadan tercinta yang sudah menjadi keluarga keduaku, semoga sehat selalu.
18. KKN unit KL-411 (Andri, Ridho, Fandi, Icha, Nike, Ninu, Kiki, dan Teguh) yang pernah sebulan seataap seperjuangan di Babadan. Banyak suka dan duka yang kita lewati saat itu. Tetap solid guys!
19. Ibnu Fadli (teman KKN beda desa pencetus gerakan “Per-santuy-an”), Sam, Hanip, Kacang, Bagas, dan teman-teman Fakultas Hukum lainnya, semoga cepet lulus jadi Sarjana Hukum, jangan banyak kongkow di kantin.
20. Teman-teman SARANG PENYAMUN (Bintang, Riki, Andhu, Herdian, Kharisma, Arip, Wimas, Hary, Latip, dll) yang sering aku recokin, minta temenin anter pulang kalo kemalaman nugas, dan banyak hal-hal merepotkan lainnya. Terimakasih banyak brader!
21. Seluruh alumni SDIT Hidayatullah 2008 yang tetap kompak sampai sekarang. Jangan lupa agenda tahunan buka bersama lagi hahaha

22. Seluruh alumni Mu'allimin dan Mu'allimaat 2014, ditunggu kabar kesuksesan kalian dimanapun kalian berada sekarang.

23. Teman-teman yang pernah satu kepanitiaan/organisasi baik fakultas maupun universitas, terimakasih karena bersama kalian aku belajar apa itu *leadership*, tanggung jawab, kekompakan, kesabaran, dan masih banyak pengalaman lain yang luar biasa.

24. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak karena skripsi ini masih jauh dari sempurna dan semoga dapat bermanfaat bagi yang berkepentingan. Semoga skripsi ini dapat memberikan informasi yang mampu membantu kemajuan ilmu pengetahuan dan dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warrohmatullahi Wabarokatuh.

Yogyakarta, Mei 2018

Penulis

Tri Wardati Lailati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
INTISARI.....	xviii
BAB I PENGANTAR.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	6
C. Manfaat Penelitian	6
D. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Perilaku Inovatif.....	10
1. Pengertian Perilaku Inovatif	10

2. Aspek-Aspek Perilaku Inovatif	12
3. Faktor-Faktor yang Berkorelasi dengan Perilaku Inovatif	13
B. Manajemen Pengetahuan	17
1. Pengertian Manajemen Pengetahuan.....	17
2. Aspek-Aspek Manajemen Pengetahuan	20
C. Hubungan antara Manajemen Pengetahuan dengan Perilaku Inovatif	22
D. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	26
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	26
1. Perilaku Inovatif	26
2. Manajemen Pengetahuan.....	27
C. Responden Penelitian	28
D. Metode Pengumpulan Data	28
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	30
1. Validitas.....	30
2. Reliabilitas.....	30
F. Metode Analisis Data.....	31
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	32
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian.....	32

1. Orientasi Kanchah	32
2. Persiapan Penelitian	34
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	39
C. Hasil Penelitian.....	40
1. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	40
2. Hasil Uji Asumsi	44
3. Hasil Uji Hipotesis	46
D. Pembahasan.....	47
BAB V PENUTUP.....	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi aitem skala Perilaku Inovatif sebelum uji coba.....	29
Tabel 2 Distribusi aitem skala Manajemen Pengetahuan sebelum uji coba	30
Tabel 3 Distribusi aitem skala Perilaku Inovatif setelah uji coba.....	38
Tabel 4 Distribusi aitem skala Manajemen Pengetahuan setelah uji coba.....	39
Tabel 5 Deskripsi Responden Penelitian berdasarkan Usia.....	41
Tabel 6 Deskripsi Responden Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 7 Deskripsi Data Penelitian.....	42
Tabel 8 Norma Kategorisasi.....	43
Tabel 9 Kriteria Kategorisasi Skala Perilaku Inovatif	43
Tabel 10 Kriteria Kategorisasi Skala Manajemen Pengetahuan	44
Tabel 11 Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 12 Hasil Uji Linearitas	46
Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Uji Coba.....	49
Lampiran 2 Tabulasi Data Uji Coba	60
Lampiran 3 Hasil Analisis Data Uji Coba	84
Lampiran 4 Skala Penelitian.....	90
Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian.....	100
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas.....	101
Lampiran 7 Hasil Uji Linearitas.....	103
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis	105
Lampiran 9 Surat Izin Penelitian.....	110
Lampiran 10 Surat Keterangan Telah Selesai Penelitian.....	111

EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN BANK X DI NUSA TENGGARA BARAT

Tri Wardati Lailati

Thobagus Mohammad Nu'man

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektifitas manajemen pengetahuan dan perilaku inovatif pada karyawan Bank X di Nusa Tenggara Barat. Semakin tinggi manajemen pengetahuan yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku inovatif karyawan yang muncul. Responden penelitian ini adalah 220 orang karyawan yang bekerja pada salah satu perusahaan yang bergerak di bidang keuangan di Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Skala manajemen pengetahuan adalah hasil adaptasi yang mengacu aspek dari penelitian Darroch (2003) ($r = 0.367 - 0.800$; $\alpha = 0.976$) dan skala perilaku inovatif adalah hasil modifikasi yang mengacu aspek dari penelitian yang dilakukan oleh Janssen (2000) ($r = 0.587 - 0.787$; $\alpha = 0.959$). Metode analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah teknik uji korelasi *Spearman Rho* dengan bantuan *SPSS 21.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara efektifitas manajemen pengetahuan dan perilaku inovatif ($r = 0.689$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.01$)).

Kata kunci : manajemen pengetahuan, perilaku inovatif, karyawan

THE EFFECTIVENESS KNOWLEDGE MANAGEMENT AND INNOVATIVE BEHAVIOR OF THE EMPLOYEE OF BANK 'X' IN WEST NUSA TENGGARA

Tri Wardati Lailati

Thobagus Mohammad Nu'man

ABSTRACT

This study aims to determine the effectiveness of knowledge management and employees' innovative behavior of Bank X in West Nusa Tenggara. The higher the knowledge management of the employees, the higher the innovative behavior that arises. The subject of this research is 220 employees who work in a finance sector company in Mataram City, West Nusa Tenggara. The scale of knowledge management was modified by researchers referring aspects proposed by Darroch (2003) ($r = 0.367 - 0.800$; $\alpha = 0.976$) and the innovative behavior scale was modified by researchers with reference to aspects of Janssen (2000) ($r = 0.587 - 0.787$; $\alpha = 0.959$). The analytical method used in this study is Spearman Rho' correlation method with the help of SPSS 21.0 for windows. The result of research show there is positive correlation between knowledge management with inovatif behavior ($r = 0.689$ and $p = 0.000$ ($p < 0.01$)).

Keywords : knowledge management, innovative behavior, employees

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Perilaku inovatif sangat penting dalam menopang keuntungan kompetitif dan berkontribusi dalam pertumbuhan organisasi. Inovasi yang dimunculkan bertujuan agar organisasi atau perusahaan bisa tumbuh dan berkembang dengan baik melalui kinerja dan kreativitas yang dimunculkan oleh para karyawan. Inovasi tidak hanya berupa produk atau proses, namun dapat berupa ide-ide yang baru dan aktual sehingga muncul pembaharuan di dalam organisasi atau perusahaan yang menjadikannya lebih baik dan mampu berkompetisi secara global dengan organisasi atau perusahaan lainnya (Goudarzy & Chegini, 2013). Soebardi (2012) mengatakan bahwa setiap inovasi yang muncul akan selalu diikuti dengan suatu perubahan, walaupun dalam setiap perubahan tidak selalu diikuti dengan munculnya ide baru yang secara positif berpengaruh terhadap perubahan, perkembangan, dan pertumbuhan organisasi.

Perilaku inovatif berperan penting terutama di dalam perusahaan yang bergerak pada bidang perbankan/keuangan karena perusahaan tersebut sangat berpengaruh terhadap perekonomian negara maupun daerah, sehingga pangsa pasar relatif potensial karena para nasabah mempercayakan untuk menyimpan uang dan mengelola keuangan disana. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan diri dengan cara-cara yang inovatif agar dapat terus mengenalkan dan menciptakan produk-produk yang dapat menarik perhatian para nasabah.

Terlebih jika produk tersebut masih tergolong baru, maka perusahaan perlu menciptakan strategi pemasaran yang inovatif dan efektif agar diminati nasabah.

Selain itu, perilaku inovatif juga berperan penting dalam pembentukan kebijakan, prosedur, dan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan terutama perusahaan perbankan/keuangan karena akan menjadi tolak ukur seberapa besar inovasi yang dihasilkan dan melihat ada atau tidaknya ide yang mengalir di dalam perusahaan tersebut. Jika kebijakan, prosedur, dan peraturan hanya sedikit dan lama tidak mengalami pembaharuan maka orang-orang di dalam perusahaan pasti stagnan dan tidak mengikuti perkembangan zaman saat ini.

Perilaku inovatif yang muncul nantinya akan mengarah pada peningkatan efektivitas kerja dan mempercepat keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai target dan tujuan yang telah dirumuskan. Sebagai contoh perusahaan yang inovatif di Indonesia yaitu PT. Astra International Tbk yang menjadikan inovasi sebagai kebijakan yang menyeluruh dalam rangka meningkatkan kompetensi perusahaan. Sehingga diharapkan seluruh jajaran karyawan di dalamnya akan turut aktif tidak hanya secara perorangan tetapi juga secara kelompok baik pada level manajemen bawah, menengah, maupun atas (Iskandar, 2011).

Selain PT. Astra Internasional Tbk, ada pula PT. Unilever Indonesia Tbk yang memiliki nilai inovasi (*innovative premium*) sebesar 67.9% dan pertumbuhan penjualan selama 12 bulan sebanyak 8.57%. Pada tahun 2005, perusahaan ini bahkan mendapat penghargaan dari *Energy Globe Award* atas inovasinya dalam manajemen limbah di dekat Sungai Brantas, Surabaya (Sari, 2015).

Selanjutnya, berdasarkan hasil survey oleh Tim Riset Warta Ekonomi bahwa PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk dinobatkan sebagai *Indonesia Most Innovative Business Award 2017* untuk kategori telekomunikasi yang diselenggarakan oleh Warta Ekonomi di Jakarta. Penghargaan ini diberikan karena Telkom telah menghasilkan berbagai inovasi, diantaranya seperti produk IndiHome maupun T-Cash serta jaringan 4G pada anak perusahaannya yaitu Telkomsel. Selain itu, Telkom dinilai berhasil mempertahankan pertumbuhan *double digit*, mendorong bisnis digital dan memperluas bisnis hingga mancanegara (Telkom Dinobatkan sebagai Perusahaan Paling Inovatif, 2017).

Ketiga perusahaan di atas menjadikan inovasi sebagai hal yang penting dalam mempertahankan nilai investasi dan finansial perusahaan. Perilaku inovatif yang dilakukan karyawan membuat perusahaan memiliki daya saing yang kuat sehingga dapat terus bertahan hingga saat ini bahkan di dalam persaingan yang sangat kompetitif seperti sekarang.

Banyak organisasi yang mampu berinovasi dan mampu bertahan menghadapi kompetitor yang ada, akan tetapi banyak pula organisasi yang *collapse* atau bangkrut karena dianggap salah menangkap peluang pasar dan salah strategi inovasi. Salah satunya yaitu perusahaan maskapai penerbangan Bouraq yang mengalami krisis keuangan perusahaan pascakrisis moneter tahun 1998. Bouraq berupaya terus bertahan dengan berbagai strategi, namun maskapai ini akhirnya menyerah pada 25 Juli 2005 dan dinyatakan bangkrut (Perusahaan Besar Bangkrut di Indonesia, 2016).

Pentingnya perilaku inovatif di dalam sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap masa depan organisasi tersebut. Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa ada berbagai prediktor yang menjadikan karyawan dalam organisasi menjadi inovatif, baik itu internal maupun eksternal. Menurut Li dan Zheng (2014) diantara prediktor tersebut yaitu: komitmen organisasi, karakteristik kepribadian psikologis, kepemimpinan, komunikasi sosial, dan karakteristik pekerjaan. Selain itu, ada pula iklim organisasi, budaya organisasi, kepribadian, dan manajemen pengetahuan.

Manajemen pengetahuan menjadi faktor paling prediktif untuk diteliti karena manajemen pengetahuan menjadi salah satu solusi untuk membantu pengolahan pengetahuan karyawan, sehingga seorang karyawan di dalam organisasi atau perusahaan dapat memiliki pengetahuan yang sama. Pengetahuan tersebut nantinya dapat menunjang inovasi dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Darudianto & Setiawan, 2013). Selain itu, para karyawan akan menggunakan pengetahuan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan kembali pengetahuan tersebut di dalam organisasi atau perusahaan.

Manajemen pengetahuan juga dapat menjadi solusi dalam rangka menjaga agar proses inovasi itu terus berkembang dan berkesinambungan, sehingga dibutuhkan sarana/kegiatan yang mampu memfasilitasi setiap individu atau organisasi untuk dapat menyampaikan gagasan dan idenya. Pengetahuan yang masih tersimpan dalam pikiran atau otak manusia perlu mendapat ruang/sarana yang baik agar dapat dikomunikasikan dan disampaikan kepada orang lain. Upaya

ini tidak hanya menambah pengetahuan dan informasi orang tersebut, tetapi juga mendorong lahirnya ide dan gagasan baru untuk menciptakan sistem dan produk baru. Dengan demikian, salah satu kegiatan atau sarana yang dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan adalah dengan manajemen pengetahuan.

Peranan manajemen pengetahuan dapat pula dilihat dalam kaitannya dengan penggunaan pengetahuan oleh para karyawan perusahaan sebagai basis untuk melahirkan atau sebagai penggerak munculnya inovasi, meningkatkan responsivitas terhadap kebutuhan pelanggan dan *stakeholder*, meningkatkan produktivitas dan kompetensi karyawan (Rahayu, 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Slavkovic dan Babic (2013) menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki pengaruh langsung yang bersifat positif dalam proses inovasi dan administrasi dalam meningkatkan performa organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Mehrdad Goudarzy dan Chegini (2013) juga membuktikan bahwa manajemen pengetahuan memiliki korelasi yang tinggi terhadap perilaku inovatif sebesar 59.8%.

Kusuma dan Devie (2013) mengatakan bahwa manajemen pengetahuan merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan keunggulan bersaing sehingga mampu menciptakan kinerja organisasi yang baik. Manajemen pengetahuan juga dapat memudahkan dalam pengambilan keputusan, meningkatkan efisiensi proses/cara kerja, serta dapat meningkatkan kemampuan dalam berinovasi terhadap produk dan jasa (Darudianto & Setiawan, 2013). Oleh karena itu, perilaku inovatif dan

manajemen pengetahuan, keduanya memiliki keterkaitan yang menarik untuk bisa diteliti lebih mendalam.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah yaitu bagaimana hubungan efektivitas manajemen pengetahuan dan perilaku inovatif pada karyawan Bank X di Nusa Tenggara Barat.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara manajemen pengetahuan dan perilaku inovatif para karyawan bank X di Nusa Tenggara Barat.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan dan bahan masukan untuk mengembangkan ilmu psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi dalam meningkatkan efektivitas manajemen pengetahuan sehingga akan memunculkan berbagai inovasi yang berguna untuk kemajuan organisasi/perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk mengambil langkah-langkah positif dalam melakukan manajemen pengetahuan dan meningkatkan perilaku inovatif karyawan sehingga tujuan

organisasi dapat tercapai. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan rujukan untuk peneliti selanjutnya yang berminat pada topik yang sama.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai manajemen pengetahuan maupun perilaku inovatif di dalam organisasi sebelumnya sudah pernah dilakukan oleh berbagai peneliti baik di Indonesia maupun di luar negeri, antara lain: Penelitian yang dilakukan oleh Li dan Zheng (2014) yang mengungkapkan bahwa terdapat berbagai faktor yang bisa mempengaruhi perilaku inovatif karyawan seperti komitmen organisasi, karakteristik psikologis dalam tingkatan individu, kepemimpinan, komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan, dan komunikasi sosial. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rofiaty, Noviyanti, dan Mulyanto (2015) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap inovasi, kinerja organisasi, implementasi strategi, dan performa organisasi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Etikariena dan Muluk (2014) menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan dan positif antara memori organisasi dan perilaku inovatif di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Goudarzy dan Chegini (2013) bahwa *knowledge management* dan *knowledge sharing* memiliki korelasi yang kuat dengan perilaku inovatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Chang dan Lin (2015) menyatakan bahwa orientasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dalam menciptakan, mentransfer, dan mengaplikasikan pengetahuan karyawan. Kemudian penelitian dari Parashakti, Rizki, dan Saragih (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan

transformatif dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku inovatif di perusahaan.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Letak perbedaan tersebut adalah pada:

1. Keaslian Topik

Variabel tergantung yang digunakan dalam penelitian ini adalah perilaku inovatif yang akan dihubungkan dengan manajemen pengetahuan. Jika penelitian yang telah dilakukan oleh Etikariena dan Muluk (2014) menggunakan variabel memori organisasi dan perilaku inovatif maka penelitian ini sedikit berbeda karena meneliti antara manajemen pengetahuan dan perilaku inovatif. Kemudian penelitian yang pernah dilakukan oleh Sumual (2013) menggunakan variabel manajemen pengetahuan dan budaya organisasi.

2. Keaslian Teori

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori manajemen pengetahuan dari Luthans (2006) dan teori perilaku inovatif dari Kleysen dan Street (dalam Kresnandito & Fajrianthi, 2012). Dengan demikian, penelitian ini menggunakan teori dari replikasi penelitian yang telah ada sebelumnya, dengan penyesuaian dan perubahan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini.

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala yang berisi item. Skala untuk variabel tergantung berupa aitem-aitem yang mewakili

masing-masing aspek perilaku inovatif dari Janssen (2000) dan skala untuk variabel bebas berupa aitem-aitem yang mewakili masing-masing aspek manajemen pengetahuan dari Darroch (2003).

4. Keaslian Subjek

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan baik pria maupun wanita.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perilaku Inovatif

1. Pengertian Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif merupakan suatu tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Sesuatu yang baru dan menguntungkan tersebut meliputi ide maupun teknologi pada produk baru yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam organisasi (Kleysen & Street, 2001). Perilaku inovatif menurut Janssen (2000) yaitu upaya yang disengaja untuk menemukan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide dalam lingkup tugas, kelompok kerja, dan organisasi untuk memberikan keuntungan dan manfaat bagi organisasi.

Menurut Aditya dan Ardana (2016) perilaku inovatif merupakan sikap karyawan dalam memperkenalkan, mengajukan, mengaplikasikan ide-ide, produk, proses, serta prosedur baru ke dalam pekerjaan. Kemudian Soebardi (2012) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai hasil interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai suatu proses kerja, dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi sehingga mendorong kinerja dan mengembangkan kompetensi organisasi dalam upayanya mencapai sasaran yang ditetapkan.

Menurut Suryani (2008), inovasi dalam konsep yang luas sebenarnya tidak hanya sebatas produk. Inovasi dapat berupa ide, cara-cara, ataupun objek yang dipersepsikan oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru. Inovasi digunakan sebagai solusi dalam menghadapi berbagai perubahan yang terjadi karena dapat mempercepat siklus perencanaan dalam menghasilkan suatu produk baru dan pelayanan yang dapat memberikan nilai manfaat serta kepuasan yang lebih tinggi kepada para konsumen (Soebardi, 2012).

Inovasi juga sering digunakan untuk merujuk pada perubahan (*change management*) yang dirasakan sebagai hal yang baru oleh masyarakat yang mengalami. Namun, dalam konteks pemasaran dan konteks perilaku konsumen inovasi dikaitkan dengan produk atau jasa yang sifatnya baru (produk yang memang benar-benar belum pernah ada sebelumnya di pasar) dan merupakan penyempurnaan dari produk sebelumnya yang pernah ditemui konsumen di pasar.

Berdasarkan beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif adalah tindakan individu di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan untuk menemukan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide-ide di dalam lingkup kerja sehingga memberikan efektivitas serta keuntungan bagi organisasi maupun perusahaan.

2. Aspek-aspek Perilaku Inovatif

Menurut Jenssen (2000) , perilaku inovatif memiliki 3 aspek, yaitu :

a. Memunculkan Ide (*Idea Generation*)

Karyawan mampu mengenali masalah yang terjadi dalam organisasi kemudian menciptakan ide atau solusi baru yang berguna. Ide atau solusi tersebut dapat bersifat orisinal maupun dimodifikasi dari produk dan proses kerja yang sudah ada sebelumnya. Sebagai contoh, ketika proses pemasaran produk baru mengalami kendala, maka karyawan di bagian *marketing/pemasaran* menyusun strategi dan mengetahui peluang/kesempatan agar produk tersebut dapat diterima dan diminati para nasabah. Cara yang bisa dilakukan yaitu dengan menciptakan produk dengan desain yang menarik dan praktis saat digunakan, karyawan memberi promosi awal berupa bebas biaya administrasi bagi nasabah yang berminat menggunakan produk tersebut, dan gencar melakukan sosialisasi secara menyeluruh kepada nasabah.

b. Promosi Ide (*Idea Promotion*)

Karyawan mempromosikan ide atau solusi baru yang telah diciptakan kepada rekan-rekan kerja sehingga ide tersebut dapat diterima. Selain itu, terjadi pula pengumpulan dukungan agar ide tersebut memiliki kekuatan untuk diimplementasikan dalam organisasi. Ketika ide, gagasan, inovasi sudah dimunculkan, maka karyawan harus memperjuangkannya dengan cara mengumpulkan persetujuan dari atasan dan rekan kerja serta menciptakan koalisi untuk “menjual” ide kepada rekan yang potensial agar

dapat terlaksana nantinya. Bentuk promosi ide yang dilakukan karyawan yaitu dengan cara menuangkan ide yang dimunculkan secara lisan maupun tertulis kepada atasan yang berwenang dan bekerja sama dengan karyawan bidang Teknologi dan Sistem Informasi untuk menciptakan produk unggulan yang praktis dan menarik.

c. Realisasi Ide (*Idea Realization*)

Karyawan memproduksi sebuah prototipe atau model dari ide yang dimiliki menjadi produk dan proses kerja yang nyata agar dapat diaplikasikan dalam lingkup pekerjaan, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja organisasi. Setelah ide, gagasan, dan inovasi mendapat persetujuan dan dukungan maka para karyawan bisa bekerjasama untuk mengaplikasikan dan mempraktekkannya dalam kinerja sehari-hari agar tercapai tujuan yang diharapkan. Dalam proses realisasi ide, karyawan terus konsisten dan melakukan evaluasi secara berkala agar ide yang diaplikasikan tersebut efektif.

Dari aspek-aspek perilaku inovatif menurut Janssen (2000) yang telah diuraikan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek perilaku inovatif meliputi memunculkan ide (*idea generation*), promosi ide (*idea promotion*), dan realisasi ide (*idea realization*).

3. Faktor-faktor yang Berkorelasi dengan Perilaku Inovatif

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif menurut Li dan Zheng (2014) serta menurut Janssen (2000):

a. Level Individual

1) Komitmen Organisasi

Organisasi menyediakan berbagai sumber daya kepada karyawan dalam rangka membangun komitmen pribadi terhadap organisasi. Hal tersebut disebabkan oleh komitmen karyawan sangat bergantung pada apa yang karyawan dapatkan dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi mengacu pada keanggotaan karyawan yang menunjukkan tujuan mereka agar konsisten untuk tetap bekerja di organisasi. Janssen (2000) berpendapat bahwa efek psikologis yang dirasakan karyawan dapat menunjukkan tingkat komitmen organisasinya. Komitmen emosional dihasilkan oleh motivasi internal individu yang bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi bekerja dan menciptakan kreativitas karyawan. Sehingga komitmen individu merupakan prasyarat penting untuk mempromosikan perilaku inovatif karyawan (Youmei dalam Li & Zheng, 2014).

2) Karakteristik Psikologis

Perilaku inovatif erat kaitannya dengan karakteristik psikologis. Karyawan dengan karakteristik psikologis yang banyak cenderung lebih inovatif. Karakteristik psikologis yang positif diantaranya: kepercayaan diri (*self efficacy*), sikap optimis, harapan, dan sikap tangguh. Sweetman dalam Li dan Zheng (2014) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara semua variabel tersebut dengan perilaku inovatif dan kreativitas karyawan.

Perilaku inovatif bisa jadi tidak dapat mencapai hasil maksimal seperti yang diinginkan, sehingga tidak hanya membutuhkan kemauan yang kuat tetapi juga sikap optimis, penuh harapan akan inovasi, dan tekad yang kuat. Karyawan yang penuh harapan akan memiliki pemikiran yang bebas, memiliki kreativitas dan inovasi yang kuat. Kemudian karyawan yang tangguh dapat mengendalikan stres kerja dan tidak mudah menyerah.

b. Level Organisasional

1) Iklim Inovatif dalam Organisasi

Merupakan tingkat dukungan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan di dalam lingkungan kerja/organisasi. Dengan demikian hal tersebut dapat mencerminkan persepsi individu mengenai apakah organisasi sudah menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan efisien atau belum. Suasana inovasi dalam organisasi termasuk didalamnya konsep advokasi, bimbingan pemasaran, evaluasi, insentif, pelatihan, komunikasi, kerjasama, dan penjaminan sumber daya yang akan langsung berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan, kemampuan dan kinerja karyawan dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Lian Xins dalam Li dan Zheng, (2014) menunjukkan bahwa suasana inovasi dalam organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku inovatif individu.

2) Kepemimpinan

Perilaku inovatif tidak hanya bergantung pada kemampuan kognitif, motivasi intrinsik, dan karakteristik psikologis tetapi juga ada pengaruh dari lingkungan eksternal terutama pengaruh/gaya kepemimpinan. Pemimpin melakukan komunikasi secara efektif kepada karyawan untuk mentransfer konsep maupun informasi dengan tepat agar karyawan menerima konsep maupun informasi tersebut dengan tepat. Kepemimpinan dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan melalui dorongan langsung atau menetapkan tujuan inovasi bagi karyawan sehingga pemimpin dapat menangkap emosional karyawan dan bisa memberikan dukungan kepada inovasi yang dihasilkan karyawan.

3) Komunikasi Sosial

Perilaku inovatif dan kreativitas karyawan bukan hanya diperoleh dari hasil pemikiran individu akan tetapi merupakan hasil dari proses interaksi antar karyawan yang dapat mendorong hubungan timbal-balik emosional. Sehingga antar karyawan saling berbagi pengalaman belajar, pengetahuan, teknologi, mempromosikan gagasan baru, dan menghasilkan gagasan baru yang inovatif. Karyawan yang senang berbagi ilmu dengan karyawan lain akan menambah cadangan pengetahuan mereka dan lebih mungkin untuk menghasilkan perilaku inovatif.

4) Karakteristik Pekerjaan

Perilaku inovatif terkait pula dengan pengalaman kerja karyawan dan karakteristik pekerjaan. Karena karyawan yang sudah familiar dan terbiasa dengan tugas-tugas yang ada akan mudah menemukan tips kerja, mengatasi rasa takut akan kegagalan inovasi, dan menjadi lebih percaya diri. Karyawan harus bisa memecahkan masalah yang muncul dengan keterampilan inovatif yang dimiliki. Tingkat rutinitas pekerjaan karyawan yang bekerja sesuai aturan akan membentuk pemikiran yang solid.

5) Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*)

Manajemen pengetahuan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif karyawan di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan karena dapat menciptakan kemampuan baru yang memungkinkan kinerja yang unggul dan mendorong inovasi bagi karyawan. Selain itu, dengan adanya manajemen pengetahuan, karyawan dapat bijaksana memilih serta mengambil keputusan mengenai proses kerja, masalah-masalah yang muncul, dan segala yang berhubungan dengan organisasi maupun perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif seorang karyawan. Faktor-faktor tersebut yaitu faktor yang muncul dari level individual (komitmen organisasi dan karakteristik psikologis), level organisasional (iklim inovatif dalam organisasi, kepemimpinan, komunikasi sosial, dan karakteristik pekerjaan),

serta faktor manajemen pengetahuan dari karyawan yang ada di dalam organisasi maupun perusahaan.

B. Manajemen Pengetahuan

1. Pengertian Manajemen Pengetahuan

Manajemen pengetahuan memiliki pengertian yang luas dan beragam. Luthans (2006) mendefinisikan manajemen pengetahuan sebagai perkembangan alat, proses, sistem, struktur, dan budaya secara eksplisit untuk meningkatkan pembuatan, pembagian, dan penggunaan pengetahuan yang kritis dalam pengambilan keputusan. Sedangkan Dalkir (2005) mendefinisikan manajemen pengetahuan sebagai koordinasi yang disengaja dan sistematis dari orang-orang di dalam organisasi, teknologi, proses, dan struktur organisasi dalam rangka untuk menambah nilai melalui pemakaian ulang dan inovasi. Definisi lain diungkapkan oleh Jennex (2007), bahwa manajemen pengetahuan adalah praktik dari penerapan pengetahuan secara selektif dari pengalaman pengambilan keputusan sebelumnya untuk aktivitas pengambilan keputusan sekarang dan masa depan.

Pengetahuan merupakan campuran dari pengalaman, nilai, informasi kontekstual dan pandangan pakar yang memberikan kerangka untuk mengevaluasi dan menyatukan pengalaman baru dengan informasi. Pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan di organisasi atau perusahaan merupakan sebuah *intangible asset* yang sifatnya strategis yaitu

langka, unik, tidak mudah ditiru, atau tidak mudah dibeli dimana saja oleh organisasi/perusahaan lain (Rofiaty, Noviyanti, & Mulyanto, 2015).

Menurut Nonaka dan Takeuchi (dalam Praharsi, 2016), ada dua jenis pengetahuan, yaitu pengetahuan eksplisit (*explicit knowledge*) dan pengetahuan yang belum terbagikan (*tacit knowledge*). Pengetahuan eksplisit dapat diekspresikan dengan kata-kata dan angka, serta dapat disampaikan dalam bentuk formula ilmiah, spesifikasi, prosedur operasi standar, bagan, manual-manual, dan sebagainya. Pengetahuan jenis ini dapat segera diteruskan dari satu individu ke individu lain secara formal dan sistematis. Kemudian, pengetahuan yang belum terbagikan terletak dalam benak dan pikiran manusia, bersifat sangat personal dan sulit dirumuskan, sehingga membuat pengetahuan tersebut sulit dikomunikasikan/disampaikan pada orang lain.

Menurut Khan (2012), manajemen pengetahuan merupakan formalisasi dan akses pengalaman, pengetahuan, dan keahlian yang menciptakan kemampuan baru yang memungkinkan kinerja yang unggul, mendorong inovasi, dan meningkatkan nilai pelanggan. Manajemen pengetahuan sebagai proses yang membantu organisasi untuk menemukan, memilih, mengatur, dan menyebarkan, dan mentrasfer informasi/pengetahuan penting dan keahlian yang diperlukan untuk kegiatan (Zaied, 2012). Bertels (dalam Anshori, 2005) mengatakan bahwa manajemen pengetahuan merupakan upaya manajemen organisasi yang berfokus pada pembaharuan yang berkelanjutan atas sumber pengetahuan yang dimiliki perusahaan, dengan mendesain struktur organisasi, memfasilitasi anggota organisasi, serta memanfaatkan teknologi informasi

dengan penekanan pada *teamwork* dan penyebaran pengetahuan. Dengan demikian dapat menciptakan dan mempertahankan peningkatan nilai dari inti kompetensi bisnis (Sari & Tania, 2014).

Menurut Goudarzy dan Chegini (2013) manajemen pengetahuan merupakan proses menemukan, menerima, mengembangkan, menciptakan, memelihara, dan mengevaluasi pengetahuan yang relevan dalam waktu serta orang yang tepat di suatu organisasi atau perusahaan melalui Sumber Daya Manusia (SDM), teknologi informasi, dan komunikasi. Kemudian Darudianto dan Suryadi (2013) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan merupakan konsep untuk mengelola pengetahuan agar pengetahuan tersebut tidak hilang dari organisasi atau perusahaan. Hal tersebut dilakukan karena seiring berjalannya waktu ada karyawan yang mengundurkan diri atau pensiun sehingga harus berhenti bekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan adalah proses untuk menemukan, memilih, mengatur, dan menyebarkan informasi/pengetahuan yang penting untuk digunakan untuk melakukan pembaharuan yang berkelanjutan dan meningkatkan nilai organisasi atau perusahaan.

2. Aspek-aspek Manajemen Pengetahuan

Menurut Darroch (2003), aspek-aspek manajemen pengetahuan terdiri atas:

1. Akuisisi Pengetahuan (*Knowledge Acquisition*)

Berhubungan dengan lokasi, penciptaan atau penemuan pengetahuan. Pengetahuan dapat berasal dari berbagai sumber yang berbeda dan berkaitan dengan masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan. Pengetahuan juga dapat diperoleh dari karyawan perusahaan dan akan mencerminkan pengalaman serta keterampilan karyawan. Pengetahuan bisa juga berasal dari hubungan antara perusahaan, pelanggan, dan pemasoknya. Pengetahuan terdiri dari data dan informasi yang berkaitan dengan status keuangan perusahaan, pesaing/kompetitor, tren industri, dan perkembangan teknologi.

2. Diseminasi Pengetahuan (*Knowledge Dissemination*)

Diseminasi pengetahuan telah menjadi perhatian utama dalam topik manajemen pengetahuan. Nonaka dan Takeuchi (dalam Darroch, 2003) menyebutkan bahwa terdapat empat kategori penyebaran pengetahuan yaitu sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internalisasi. Menurut Praharsi (2016) sosialisasi merupakan proses menciptakan pengetahuan melalui pengalaman atau berbagi pengetahuan secara langsung, eksternalisasi merupakan proses kristalisasi pengetahuan yang dimiliki karyawan menjadi bentuk dokumen, kombinasi merupakan proses integrasi pengetahuan tentang prosedur kerja di organisasi atau perusahaan menjadi prosedur terpadu/saling terkait, dan yang terakhir yaitu internalisasi merupakan proses berbagi pengetahuan (berupa dokumen/modul) ke seluruh unit organisasi atau perusahaan dan digunakan secara rutin.

3. Merespon Pengetahuan (*Responsiveness to Knowledge*)

Menunjukkan bahwa perusahaan merespon berbagai jenis pengetahuan yang dimiliki. Jika perusahaan memperoleh pengetahuan tentang pelanggan maka perusahaan akan merespon pengetahuan tersebut. Kualitas respon perusahaan dapat dilihat dari kualitas tanggapan dan ketepatan waktu respon yang dapat merepresentasikan ketangkasan perusahaan. Sebagai contoh, perusahaan mungkin menanggapi pengetahuan pelanggan dengan cepat dan dengan cara meningkatkan kepuasan pelanggan secara keseluruhan dengan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek dari manajemen pengetahuan seorang karyawan. Aspek-aspek tersebut tersebut yaitu akuisisi pengetahuan (*knowledge acquisition*), diseminasi pengetahuan (*knowledge dissemination*), dan merespon pengetahuan (*responsiveness to knowledge*).

C. Hubungan antara Manajemen Pengetahuan dengan Perilaku Inovatif

Pengetahuan (*knowledge*) dan teknologi merupakan faktor daya saing yang sangat penting. Ketika organisasi atau perusahaan sedang berkembang, maka dibutuhkan tingkat pengetahuan yang luas pada setiap karyawan untuk dapat bertahan dan berkompetisi di dalam persaingan ekonomi global (Wahyudi, 2014). Ekonomi dunia saat ini telah memasuki era ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge-based economy*) sehingga tidak lagi

sekadar mengandalkan Sumber Daya Alam melainkan sumber daya pengetahuan, ide, dan kreativitas yang membuat karyawan berpendidikan dan berkeahlian akan semakin bernilai (Wulantika, 2012). Semua organisasi atau perusahaan pasti memiliki aset berupa pengetahuan yang dimiliki karyawan. Akan tetapi, pada kenyataannya aset tersebut tidak digunakan secara maksimal karena organisasi atau perusahaan tidak memiliki sistem untuk mengelola pengetahuan tersebut. Adanya manajemen pengetahuan diharapkan dapat berperan dalam pengelolaan dan penyimpanan pengetahuan karyawan secara terstruktur (Sari & Tania, 2014).

Manajemen pengetahuan bertujuan agar organisasi atau perusahaan selalu kreatif, inovatif, dan efisien sehingga mempunyai daya saing tinggi untuk jangka waktu yang panjang. Manajemen pengetahuan menjadikan organisasi atau perusahaan akan cepat menyusun strategi dan bertindak untuk menyikapi setiap perubahan dan dinamika yang terjadi di dalam maupun di luar organisasi atau perusahaan. Selain itu, dapat meningkatkan *value*/nilai bisnis sesuai kompetensi inti yang dimiliki karena pengetahuan organisasi selalu berkembang dari waktu ke waktu (Wulantika, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian Darroch (2005) bahwa komponen manajemen pengetahuan berkorelasi positif dengan perilaku inovatif serta mendukung organisasi atau perusahaan untuk lebih meningkatkan inovasi. Organisasi atau perusahaan yang memiliki karyawan dengan manajemen pengetahuan yang tinggi maka karyawan tersebut akan cenderung memiliki perilaku inovatif yang lebih baik, mudah dalam pengambilan keputusan, dan

menyelesaikan masalah-masalah dalam organisasi atau perusahaan serta dapat meningkatkan kinerjanya (Darudianto & Suryadi, 2013). Oleh karena itu manajemen pengetahuan penting bagi karyawan khususnya dan bagi organisasi atau perusahaan umumnya.

Manajemen pengetahuan terdiri dari aspek akuisisi pengetahuan dimana individu memperoleh pengetahuan dari berbagai sumber salah satunya berasal dari pengalamannya. Tidak dipungkiri bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berperan penting bagi proses manajemen pengetahuan karena pengetahuan berkaitan dengan aktivitas praktis dan manifestasi kompetensi dan keahlian dari individu (Gonzales & Martins, 2014).

Selain itu, manajemen pengetahuan terdiri dari aspek diseminasi pengetahuan. Hal ini membuat individu untuk menyebarkan pengetahuan (*knowledge sharing*) yang dimilikinya kepada rekan-rekan kerja agar mereka memiliki satu pikiran dan tujuan yang sama. Manajemen pengetahuan akan memanfaatkan modal intelektual kolektif dari seluruh karyawan untuk mendukung implementasi strategi bisnis. Ketika terjadi suatu masalah, maka dengan adanya manajemen pengetahuan dapat memberikan solusi penyelesaian masalah tersebut (Faqih, 2015).

Kemudian aspek manajemen pengetahuan yang selanjutnya yaitu merespon pengetahuan dimana organisasi atau perusahaan memberi tanggapan atau respon mengenai inovasi karyawan yang diciptakan berdasarkan pengetahuan dan pengalaman mereka. Hal tersebut dikarenakan manajemen pengetahuan merupakan salah satu faktor pendorong inovasi

(Goudarzy & Chegini, 2013). Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dan mempertahankan peningkatan nilai dari inti kompetensi bisnis dengan memanfaatkan teknologi informasi yang ada serta melakukan evaluasi (Sari & Tania, 2014).

Manajemen pengetahuan menjadi salah satu faktor munculnya perilaku inovatif karyawan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena dengan adanya manajemen pengetahuan tersebut maka para karyawan akan berusaha mencari dan mengolah pengetahuan yang mereka miliki yang nantinya akan direpresentasikan menjadi sebuah perilaku yang inovatif dan diaplikasikan dalam perusahaan sehingga efektivitas dan produktivitas perusahaan akan meningkat.

Berdasarkan hal tersebut, manajemen pengetahuan dan perilaku inovatif saling memiliki keterkaitan pada karyawan yang bekerja di dalam organisasi atau perusahaan sehingga banyak hal positif yang dihasilkan dan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara manajemen pengetahuan dan perilaku inovatif, ini berarti bahwa semakin tinggi manajemen pengetahuan karyawan maka semakin tinggi pula perilaku inovatif karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel-variabel penelitian perlu ditentukan sebelum pengumpulan data dilakukan. Pengidentifikasian variabel-variabel penelitian akan membantu dalam penentuan alat pengumpul data dan teknik analisis data yang relevan dengan tujuan penelitian.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Tergantung : Perilaku Inovatif
2. Variabel Bebas : Manajemen Pengetahuan

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif karyawan akan diukur menggunakan skala *innovative behavior scale* yang akan mengungkap aspek-aspek perilaku inovatif seperti memunculkan ide (*idea generation*), mempromosikan ide (*idea promotion*), dan merealisasikan ide (*idea realization*). Para karyawan di dalam organisasi atau perusahaan menciptakan, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide baru dalam proses kinerja organisasi yang bertujuan untuk lebih meningkatkan efektivitas organisasi. Misalnya karyawan yang dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dengan memberikan inovasi-inovasi yang efektif.

Semakin tinggi skor total yang diperoleh individu dari aitem-aitem skala perilaku inovatif karyawan maka semakin tinggi tingkat inovasi karyawan, sebaliknya semakin rendah skor total yang diperoleh individu dari aitem-aitem skala perilaku inovatif karyawan maka semakin rendah pula tingkat kecenderungan inovasi karyawan.

2. Manajemen Pengetahuan

Manajemen pengetahuan karyawan akan diukur menggunakan skala *knowledge management scale* yang akan mengungkap aspek-aspek manajemen pengetahuan seperti akuisisi pengetahuan (*knowledge acquisition*), diseminasi pengetahuan (*knowledge dissemination*), dan merespon pengetahuan (*responsiveness to knowledge*).

Semakin tinggi skor total yang diperoleh individu dari aitem-aitem skala manajemen pengetahuan maka semakin tinggi tingkat manajemen pengetahuan yang dimiliki karyawan, sebaliknya semakin rendah skor total aitem-aitem skala manajemen pengetahuan maka semakin rendah tingkat manajemen pengetahuan yang dimiliki karyawan.

Manajemen pengetahuan yang dilakukan dengan baik akan berdampak pada peningkatan kualitas hasil kerja (efektivitas) perusahaan, peningkatan efisiensi kerja, dan menciptakan nilai yang menghasilkan keunggulan bersaing. Penerapan manajemen pengetahuan juga bertujuan untuk memudahkan penyusunan strategi yang efektif dalam mempertahankan pengetahuan yang sudah dimiliki oleh organisasi atau perusahaan yang terancam karena meningkatnya tingkat keluar masuk karyawan kunci dan meningkatkan

efektivitas kegiatan berbagi pengetahuan, terutama pada perusahaan yang beroperasi di banyak lokasi.

C. Responden Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada 220 karyawan sebuah organisasi atau perusahaan. Karakteristik responden penelitian adalah para karyawan baik laki-laki maupun perempuan dari rentang usia 20 – 60 tahun.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala perilaku inovatif dan skala manajemen pengetahuan. Kedua skala ini terdiri dari lima alternatif jawaban.

1. Skala Perilaku Inovatif

Pada penelitian ini, pengukuran perilaku inovatif menggunakan skala yang diadaptasi dari Janssen (2000), terdiri dari tiga aspek yaitu *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization*. Skala ini terdiri dari 24 butir aitem dengan pernyataan yang *favorable*. Pada aitem ini skor yang diberikan bergerak dari skala 1 sampai 5, dengan rincian skor 1 untuk pernyataan Sangat Tidak Sesuai (STS); skor 2 untuk pernyataan Tidak Sesuai (TS); skor 3 untuk pernyataan Ragu-Ragu (R); skor 4 untuk pernyataan Sesuai (S); dan skor 5 untuk pernyataan Sangat Sesuai (SS).

Tabel 1

Distribusi Aitem Skala Perilaku Inovatif sebelum Uji Coba

Aspek	Butir <i>favorable</i>	
	Nomor butir	Jumlah
<i>Idea Generation</i>	1,2,3,4,5,6,7,8	8
<i>Idea Promotion</i>	9,10,11,12,13,14,15,16	8
<i>Idea Realization</i>	17,18,19,20,21,22,23,24	8
Total		24

2. Skala Manajemen Pengetahuan

Pengukuran manajemen pengetahuan menggunakan skala yang dimodifikasi dari Darroch (2003), terdiri dari tiga aspek yaitu *knowledge acquisition*, *knowledge dissemination*, dan *responsiveness to knowledge*. Skala ini terdiri dari 43 butir aitem dengan pernyataan yang *favorable*. Pada aitem ini skor yang diberikan bergerak dari skala 1 sampai 5, dengan rincian skor 1 untuk pernyataan Sangat Tidak Sesuai (STS); skor 2 untuk pernyataan Tidak Sesuai (TS); skor 3 untuk pernyataan Ragu-Ragu (R); skor 4 untuk pernyataan Sesuai (S); dan skor 5 untuk pernyataan Sangat Sesuai (SS).

Tabel 2
Distribusi Aitem Skala Manajemen Pengetahuan sebelum Uji Coba

Aspek	Butir <i>favorable</i>	
	Nomor butir	Jumlah
<i>Knowledge Acquisition</i>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15	15
<i>Knowledge Dissemination</i>	16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29	14
<i>Responsiveness to Knowledge</i>	30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43	14
Total		43

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Azwar (2013) menjeaskan mengenai validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang memiliki arti sejauh mana akurasi suatu alat tes atau skala dalam menjalankan fungsinya sebagai alat ukur. Pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti yang dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut.

2. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*. Hasil suatu pengukuran akan dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok responden yang sama diperoleh hasil yang juga relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri responden memang belum berubah sama sekali.

F. Metode Analisis Data

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian korelasional yaitu mencari tahu hubungan antara dua variabel. Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* untuk melihat korelasi antara perilaku inovatif dan manajemen pengetahuan. Pada uji hipotesis, hipotesis dinyatakan diterima apabila $p < 0.05$ atau $p < 0.01$. Perhitungan analisis data dilakukan dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Sciences* (SPSS) versi 21.0.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancan

Penelitian mengenai hubungan manajemen pengetahuan dengan perilaku inovatif ini melibatkan karyawan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan keuangan yang berada di Kota Mataram Nusa Tenggara Barat dengan beberapa karakteristik responden penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Perusahaan ini merupakan milik Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat bersama Pemerintah Kota/Kabupaten se-Nusa Tenggara Barat yang didirikan dan mulai beroperasi pada 5 Juli 1964. Pada tanggal 19 Maret 1999 terjadi perubahan bentuk hukum dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas (PT) Bank Pembangunan Daerah Nusa Tenggara Barat.

Perusahaan ini didirikan bertujuan untuk mengelola keuangan daerah (sebagai kas daerah) dan membantu meningkatkan perekonomian daerah dengan cara memberikan kredit kepada para pengusaha kecil di Nusa Tenggara Barat. Visi dari perusahaan ini yaitu menjadi perusahaan terkemuka, amanah dan kebanggaan masyarakat dalam bidang keuangan. Saat ini, perusahaan sudah memiliki kantor sebanyak 41 yang terdiri dari 1 kantor pusat, 1 kantor cabang utama, 10 kantor cabang, 20 kantor cabang pembantu, 4 kantor kas, dan 5 *payment point*. Selain itu untuk mendukung kualitas pelayanan kepada nasabah, perusahaan ini menyediakan sebanyak 101 ATM yang tersebar di seluruh

Kota/Kabupaten se-NTB. Jumlah seluruh karyawan baik laki-laki maupun perempuan di perusahaan ini sampai dengan 31 Desember 2014 berjumlah 729 orang (Sejarah Bank NTB, 2017).

Agar dapat bersaing dengan kompetitor lain, para karyawan di perusahaan keuangan ini dituntut untuk bisa menciptakan inovasi-inovasi baik produk, ide, prosedur, dan kinerja yang berkaitan dengan kemajuan perusahaan. Selain itu, para karyawan juga harus dapat memahami apa yang terjadi di pasar, apa yang menjadi keinginan konsumen, serta berbagai perubahan yang ada di lingkungan perusahaan. Bentuk inovasi yang dihasilkan oleh karyawan yaitu inovasi produk dengan menciptakan produk dan pelayanan baru, diantaranya berupa: *e-banking*, Tabungan Syariah, dan tabungan dengan bebas biaya administrasi. Selain inovasi produk, para karyawan juga melakukan inovasi proses dengan cara memodifikasi dan memperbaiki proses pengelolaan produk baru tersebut agar lebih efektif terhadap hasil yang akan dicapai oleh perusahaan.

Kebijakan dan peraturan perusahaan juga diperbaharui secara berkala sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi saat ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku inovatif yang dilakukan orang-orang di dalam perusahaan ini berpengaruh terhadap kinerja di dalam perusahaan. Tingkat pendidikan para karyawan di perusahaan ini sebagian besar adalah lulusan sarjana (S1) di berbagai bidang ilmu, sehingga dengan semakin tingginya pendidikan karyawan maka tingkat perilaku inovatif yang muncul juga semakin beragam. Kemudian tingkat usia para karyawan yang sebagian besar masih berada pada usia yang relatif produktif yaitu rentang usia 20-30 tahun sehingga

masih sangat mudah untuk adaptif dan berpikir kritis terhadap perkembangan zaman dan teknologi saat ini sehingga mampu berperilaku inovatif.

2. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan pengambilan data penelitian, peneliti melakukan beberapa persiapan sebagai berikut:

a. Persiapan Administrasi

Pada tahap persiapan administrasi ini, peneliti melakukan persiapan penelitian dengan mengurus surat perizinan. Surat pengantar penelitian dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia pada tanggal 5 Maret 2018 dengan nomor 167/Dek/70/Div.Um.RT/III/2018. Kemudian peneliti melanjutkan untuk mengurus perizinan kepada perusahaan terkait. Surat pengantar tersebut akan digunakan peneliti untuk proses pengambilan data berupa kuesioner yang akan diisi oleh karyawan.

Pelaksanaan penelitian juga menggunakan *informed consent* yang bertujuan untuk mendapatkan izin resmi dari setiap responden yang menunjukkan bahwa responden tersebut bersedia mengisi kuesioner dalam rangka membantu proses penelitian. Peneliti melakukan *try out* terpakai yang bertujuan agar tidak terjadi pemborosan waktu, tenaga, serta dana selama proses pengambilan data penelitian berlangsung.

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu skala perilaku inovatif dan skala manajemen pengetahuan. Sebelum

melakukan pengambilan data, peneliti menyusun kisi-kisi untuk alat ukur yang akan dijadikan skala kemudian kisi-kisi tersebut disusun dalam bentuk pernyataan dalam dua skala. Skala yang pertama, yaitu skala perilaku inovatif dan skala manajemen pengetahuan.

1) Skala Perilaku Inovatif

Skala perilaku inovatif yang digunakan dalam penelitian terdiri dari 24 aitem *favorable* yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang diungkapkan oleh Janssen (2000). Aspek-aspek tersebut meliputi memunculkan ide (*idea generation*), promosi ide (*idea promotion*), dan realisasi ide (*idea realization*). Model skala yang digunakan yaitu skala Likert.

2) Skala Manajemen Pengetahuan

Skala manajemen pengetahuan yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas 43 aitem *favorable* yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang diungkapkan oleh Darroch (2003). Aspek-aspek tersebut meliputi akuisisi pengetahuan (*knowledge acquisition*), diseminasi pengetahuan (*knowledge dissemination*), dan merespon pengetahuan (*responsiveness to knowledge*).

c. Uji Coba Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam proses uji coba dalam penelitian ini yaitu, skala perilaku inovatif dan manajemen pengetahuan. Peneliti melakukan pengambilan data dengan cara membagikan kuesioner secara personal kepada para karyawan perusahaan selaku responden dalam

penelitian ini. Sebelum mengisi kuesioner tersebut, peneliti menjelaskan tata cara pengisian dan pengambilan kuesioner pada jam/hari yang sudah disepakati bersama. Uji coba alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan uji coba terpakai dimana data yang diperoleh ketika pengambilan data secara langsung akan digunakan sebagai data penelitian dengan melakukan analisis aitem. Aitem-aitem yang layak dan memiliki validitas yang baik menunjukkan adanya koefisien korelasi yang tinggi dengan melihat korelasi antar aitem dengan total aitem yang nantinya akan digunakan sebagai data penelitian.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Setelah kuesioner kembali kepada peneliti, selanjutnya dilakukan analisis secara kuantitatif untuk mengetahui nilai validitas dan reliabilitas pada masing-masing aitem di kedua alat ukur. Pengolahan data untuk uji validitas dan reliabilitas menggunakan program statistik yaitu *SPSS 21.0 for windows*. Seleksi aitem bertujuan untuk memilih aitem-aitem yang layak dan berkualitas serta dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dan reliabel pada penelitian yang sebenarnya. Semakin baik reliabilitasnya, maka semakin baik pula alat ukur tersebut. Kriteria aitem yang memenuhi syarat yaitu aitem yang memiliki koefisien korelasi minimal 0.30 dan di atas 0.30. Aitem-aitem yang memiliki koefisien korelasi di bawah 0.30 dianggap tidak memuaskan karena memiliki daya diskriminasi yang rendah sehingga tidak digunakan dalam penelitian (Azwar, 2013). Hasil dari pelaksanaan uji coba terpakai tersebut adalah sebagai berikut:

1) Skala Perilaku Inovatif

Pada awalnya skala perilaku inovatif terdiri atas 24 aitem *favorable*. Berdasarkan hasil analisis statistik pada program *SPSS 21.0 for windows*, uji koefisien reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach Alpha*, diperoleh nilai $\alpha = 0.959$ dan diketahui bahwa skala perilaku inovatif menunjukkan koefisien korelasi aitem total yang bergerak antara 0.587 sampai dengan 0.787. Kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem-aitem yang menggunakan batasan $r \geq 0.30$. Semua aitem yang koefisien korelasinya mencapai lebih dari atau sama dengan 0.30 layak digunakan sebagai aitem dalam penelitian. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.30 daya pembedanya dianggap memuaskan (Azwar, 2003). Pada skala perilaku inovatif ini, aitem yang memiliki korelasi aitem total diatas 0.30 ada 24 aitem karena semua aitem variabel perilaku inovatif sah dan tidak ada yang gugur. Distribusi aitem skala perilaku inovatif setelah uji coba (*try out*) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Distribusi Aitem Skala Perilaku Inovatif Setelah Uji Coba

Aspek	Butir <i>favorable</i>	
	Nomor butir	Jumlah
<i>Idea Generation</i>	1,2,3,4,5,6,7,8	8
<i>Idea Promotion</i>	9,10,11,12,13,14,15,16	8
<i>Idea Realization</i>	17,18,19,20,21,22,23,24	8
Total		24

2) Skala Manajemen Pengetahuan

Skala manajemen pengetahuan pada awalnya terdiri atas 43 aitem *favorable*. Berdasarkan hasil analisis statistik pada program *SPSS 21.0 for windows*, uji koefisien reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach Alpha* diperoleh nilai $\alpha = 0.976$ dan diketahui bahwa skala manajemen pengetahuan menunjukkan koefisien korelasi aitem total yang bergerak antara 0.367 sampai dengan 0.800. Kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem-aitem yang menggunakan batasan $r \geq 0.30$. Semua aitem yang koefisien korelasinya mencapai lebih dari atau sama dengan 0.30 layak digunakan sebagai aitem dalam penelitian. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.30 daya pembedanya dianggap memuaskan (Azwar, 2003). Pada skala manajemen pengetahuan ini, aitem yang memiliki korelasi aitem total di atas 0.30 ada 43 aitem karena semua aitem variabel manajemen pengetahuan sah dan tidak ada yang gugur. Berikut ini adalah distribusi aitem skala manajemen pengetahuan setelah dilakukan uji coba:

Tabel 4
Distribusi Aitem Skala Manajemen Pengetahuan Setelah Uji Coba

Aspek	Butir <i>favorable</i>	
	Nomor butir	Jumlah
<i>Knowledge Acquisition</i>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15	15
<i>Knowledge Dissemination</i>	16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29	14
<i>Responsiveness to Knowledge</i>	30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43	14
Total		43

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 13-23 Maret 2018 yang melibatkan 220 karyawan di salah satu perusahaan di Kota Mataram Nusa Tenggara Barat. Jumlah kuesioner yang disebar dalam proses pengambilan data mencapai 235 kuesioner dan ada 15 kuesioner yang dinyatakan gugur dikarenakan ketidaklengkapan dalam pengisian kuesioner sehingga jumlah kuesioner yang dianalisis hanya sebanyak 220 kuesioner saja. Responden dalam penelitian ini merupakan para karyawan dengan rentang usia 20-60 tahun baik laki-laki maupun perempuan. Rata-rata waktu yang dibutuhkan oleh responden dalam pengisian kuesioner adalah 15 menit.

Penyebaran kuesioner dilakukan secara individual/personal kepada responden pada jam istirahat kerja. Sebelum mengisi kuesioner, peneliti akan menanyakan kesediaan responden untuk menjawab kuesioner tersebut dalam rangka penelitian. Kemudian setelah responden menyatakan bersedia, peneliti menjelaskan tata cara pengisian kuesioner baik pengisian identitas diri dan prosedur pengisiannya.

Peneliti juga menjelaskan agar responden menjawab dengan teliti dan sejujurnya sesuai keadaan diri responden karena tidak akan ada jawaban yang benar maupun salah dan akan dijamin kerahasiannya.

Secara keseluruhan tidak ada kendala yang dirasakan oleh peneliti karena responden cukup asertif, terbuka dan mudah berkomunikasi. Sedikit kendala ditemui ketika ada responden yang kurang lengkap dalam pengisian identitas diri dan ada pernyataan yang terlewat. Sehingga beberapa subjek gugur karena tidak memenuhi kriteria. Atas bantuan semua pihak proses penelitian berjalan lancar dan para responden dapat diajak bekerja sama dengan baik.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Hasil Penelitian

a. Deskripsi Responden Penelitian

Responden dalam penelitian mengenai hubungan manajemen pengetahuan dan perilaku inovatif ini adalah para karyawan di salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang keuangan di Kota Mataram Nusa Tenggara Barat baik laki-laki maupun perempuan sebanyak 220 responden dengan rentang usia antara 20 hingga 60 tahun. Deskripsi responden berdasarkan usia para karyawan dapat dilihat berdasarkan Tabel berikut ini:

Tabel 5
Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah (karyawan)	Persentase (%)
20-30	101	45.91 %
31-40	74	33.64 %
41-50	31	14.09 %
51-60	14	6.36 %
Jumlah	220	100.00 %

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa responden penelitian yang berusia antara 20 hingga 30 tahun berjumlah 101 karyawan atau 45.91 %, responden yang berusia antara 31 hingga 40 tahun berjumlah 74 karyawan atau 33.64 %, responden yang berusia antara 41 hingga 50 tahun berjumlah 31 karyawan atau 14.09 %, dan responden yang berusia antara 51 hingga 60 tahun berjumlah 14 karyawan atau 6.36 %.

Tabel 6
Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (karyawan)	Persentase (%)
Laki-laki	108	49.09 %
Perempuan	112	50.91 %
Jumlah	220	100.00 %

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 108 karyawan atau 49.09 % dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 112 karyawan atau 50.91 %.

b. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tinggi dan rendahnya tingkat manajemen pengetahuan dan perilaku inovatif pada karyawan perusahaan yang menjadi responden penelitian. Deskripsi data responden penelitian secara umum dapat dilihat secara lengkap pada tabel berikut:

Tabel 7
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD
Perilaku Inovatif	49	120	98.25	12.760
Manajemen Pengetahuan	59	215	172.12	23.395

Data Empirik : skor yang sebenarnya diperoleh dari hasil penelitian

Berdasarkan deskripsi data penelitian di atas dapat diketahui kategori pada perilaku inovatif dan manajemen pengetahuan. Sebelum memperoleh kategori perlu ditentukan terlebih dahulu batasan yang akan digunakan berdasarkan nilai deviasi standar dengan memperhitungkan rentangan nilai maksimum dan minimum teoritisnya. Tujuan pengkategorian ini adalah untuk menempatkan responden dalam kelompok-kelompok terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2013). Rumus yang digunakan untuk menghitung kategorisasi terdapat pada tabel berikut:

Tabel 8

Norma Kategorisasi

Norma kategorisasi	Kategori
$X > (\mu + 1.8 \sigma)$	Sangat Tinggi
$(\mu + 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 1.8 \sigma)$	Tinggi
$(\mu - 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 0.6 \sigma)$	Sedang
$(\mu - 1.8 \sigma) \leq X \leq (\mu - 0.6 \sigma)$	Rendah
$X < (\mu - 1.8 \sigma)$	Sangat Rendah

Keterangan:

X = skor total

 μ = mean σ = standar deviasi

Berdasarkan norma kategorisasi di atas, maka responden penelitian dapat dikelompokkan menjadi lima kategori pada masing-masing variabel yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9

Kriteria Kategorisasi Skala Perilaku Inovatif

Kategori	Rentang Skor	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Rendah	$X < 89$	39	17.70 %
Rendah	$89 \leq X < 96$	46	20.90 %
Sedang	$96 \leq X < 101$	41	18.70 %
Tinggi	$101 \leq X \leq 110$	52	23.60 %
Sangat Tinggi	$X > 110$	42	19.10 %
Jumlah		220	100 %

Berdasarkan tabel di atas, frekuensi kategorisasi perilaku inovatif untuk kategori sangat rendah sebanyak 39 responden (17,70%), kategori rendah sebanyak 46 responden (20.90 %), kategori sedang sebanyak 41 responden (18.70%), kategori tinggi sebanyak 52 responden (23.60 %), dan kategori sangat tinggi sebanyak 42 responden (19.10 %). Oleh karena itu dapat

diketahui bahwa jumlah responden pada kategori tinggi paling banyak frekuensinya jika dibandingkan dengan rentang skor pada kategori lainnya.

Tabel 10

Kriteria Kategorisasi Skala Manajemen Pengetahuan

Kategori	Rentang Skor	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Rendah	$X < 130$	14	6.4 %
Rendah	$130 \leq X < 158$	31	14.1 %
Sedang	$158 \leq X < 186$	112	50.9 %
Tinggi	$186 \leq X \leq 214$	59	26.8 %
Sangat Tinggi	$X > 214$	4	1.8 %
Jumlah		220	100 %

Berdasarkan tabel tersebut, frekuensi kategorisasi manajemen pengetahuan untuk kategori sangat rendah sebanyak 14 responden (6.4 %), kategori rendah sebanyak 31 responden (14.1 %), dan kategori sedang sebanyak 112 responden (50.9%), kategori tinggi sebanyak 59 responden (26.8 %), dan kategori sangat tinggi sebanyak 4 responden (1.8 %). Oleh karena itu dapat diketahui jumlah responden pada kategori sedang paling banyak frekuensinya jika dibandingkan dengan rentang skor pada kategori lainnya.

2. Hasil Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dan uji linearitas merupakan syarat sebelum dilakukannya pengujian nilai korelasi yang dimaksudkan agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran

yang seharusnya. Uji asumsi ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 21.0 for Windows*.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data dari variabel bebas dan variabel tergantung terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan terhadap distribusi skor manajemen pengetahuan dan perilaku inovatif, dengan menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Distribusi dikatakan normal apabila $p > 0.05$, sedangkan apabila $p < 0.05$ maka distribusi dikatakan tidak normal.

Tabel 11
Hasil Uji Normalitas

Variabel	p	Kategorisasi
Perilaku Inovatif	0.080	Normal
Manajemen Pengetahuan	0.000	Tidak Normal

Berdasarkan tabel di atas pada variabel perilaku inovatif diperoleh signifikansi $p = 0.80$ ($p > 0.05$). Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa data variabel perilaku inovatif terdistribusi secara normal. Pada variabel manajemen pengetahuan diperoleh signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.05$) sehingga data tersebut tidak terdistribusi secara normal karena memiliki signifikansi kurang dari 0.05.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel manajemen pengetahuan dan variabel perilaku inovatif pada karyawan memiliki hubungan yang linear. Hubungan antara kedua variabel dikatakan linear

apabila $p < 0.05$ begitu pula sebaliknya, hubungan antara kedua variabel tersebut dikatakan tidak linear apabila $p > 0.05$.

Tabel 12
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Koefisien Linieritas (F)	Signifikansi (p)	Keterangan
Manajemen Pengetahuan terhadap Perilaku Inovatif	307.459	0.000	Linear

Hasil uji linearitas pada tabel di atas menggunakan program SPSS 21.0 for windows dengan *Test for Linearity* terhadap variabel perilaku inovatif dan variabel manajemen pengetahuan pada karyawan. Berdasarkan data yang ada menunjukkan bahwa dalam penelitian ini hasil uji linearitas $F = 307.459$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$) maka hubungan kedua variabel terbukti linear.

3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara manajemen pengetahuan dan perilaku inovatif pada karyawan. Uji hipotesis ini dilakukan menggunakan teknik *Spearman's Rho* dengan menggunakan program SPSS 21.0 for windows.

Tabel 13
Hasil Uji Hipotesis dengan Spearman's Rho

Variabel	r	p	Keterangan
Manajemen Pengetahuan terhadap Perilaku Inovatif	0.689	0.000	Signifikan

Hasil tersebut menunjukkan korelasi antara manajemen pengetahuan dan perilaku inovatif, $r = 0.689$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.01$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara manajemen pengetahuan dan perilaku inovatif pada karyawan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan positif antara manajemen pengetahuan dan perilaku inovatif pada karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara manajemen pengetahuan dan perilaku inovatif pada karyawan dinyatakan diterima. Variabel manajemen pengetahuan dan perilaku inovatif keduanya memiliki hubungan yang positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi manajemen pengetahuan karyawan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka semakin tinggi pula perilaku inovatif karyawan. Hubungan tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi $r = 0.689$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.01$). Begitu pula sebaliknya, semakin rendah manajemen pengetahuan karyawan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka semakin rendah pula perilaku inovatif karyawan.

Hasil hipotesis yang dilakukan peneliti di dukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Goudarzy dan Chegini (2013) yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan memiliki hubungan yang kuat

dengan perilaku inovatif. Hal tersebut dikarenakan dengan adanya manajemen pengetahuan maka organisasi atau perusahaan dapat dengan mudah menemukan, menerima, mengembangkan, menciptakan, dan mengevaluasi pengetahuan yang relevan dibantu dengan teknologi informasi dan komunikasi. Oleh karenanya, karyawan akan lebih mudah memunculkan inovasi-inovasi terbaru yang akan menunjang pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Slavkovic dan Babic (2013) juga mengungkapkan adanya pengaruh langsung yang bersifat positif antara manajemen pengetahuan dengan perilaku inovatif (proses inovasi dan administrasi dalam meningkatkan performa organisasi). Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Darroch (2005) menunjukkan bahwa komponen manajemen pengetahuan berkorelasi positif dengan perilaku inovatif serta mendukung organisasi atau perusahaan untuk lebih meningkatkan inovasi. Dengan adanya manajemen pengetahuan di dalam organisasi maupun perusahaan, selain inovasi yang akan meningkat, juga proses pengambilan keputusan akan lebih mudah.

Adanya hubungan antara manajemen pengetahuan dan perilaku inovatif pada karyawan sebuah organisasi atau perusahaan menunjukkan bahwa para karyawan yang memiliki manajemen pengetahuan berhubungan dengan perilaku inovatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki manajemen pengetahuan yang berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 50.9 %, sementara perilaku inovatif berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 23.60 %. Hal

tersebut membuktikan bahwa tingkat manajemen pengetahuan dan perilaku inovatif karyawan di perusahaan ini sudah baik.

Seperti yang sudah dijelaskan bahwa manajemen pengetahuan berkorelasi dengan perilaku inovatif dan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya baik itu faktor individual (komitmen organisasi dan karakteristik psikologis) maupun organisasional (iklim inovatif di dalam perusahaan, kepemimpinan, komunikasi sosial, dan karakteristik pekerjaan). Oleh karena itu, variabel manajemen pengetahuan menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap perilaku inovatif di dalam organisasi maupun perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan tema yang sama dan menunjukkan adanya korelasi positif antara dua variabel. Perbedaan yang ditunjukkan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada jumlah subjek dan lokasi pengambilan data.

Secara keseluruhan, penelitian ini masih memiliki kelemahan dan kekurangan dalam proses penelitian. Kelemahan dari penelitian ini adalah kurangnya pengawasan secara menyeluruh terhadap responden ketika mengisi kuesioner sehingga mengakibatkan beberapa skala terisi secara tidak lengkap. Selain itu aitem yang digunakan sebagai alat ukur perlu dikembangkan atau dimodifikasi sesuai budaya di Indonesia karena alat ukur yang digunakan dalam penelitian mengandung budaya luar negeri.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa manajemen pengetahuan dapat menjadi salah satu penyebab karyawan memiliki perilaku

inovatif dalam proses bekerja sehingga dengan adanya manajemen pengetahuan, inovasi yang dimunculkan oleh karyawan semakin baik dan dapat menunjang pekerjaan. Responden penelitian sebagian besar memiliki manajemen pengetahuan yang baik sehingga perilaku inovatif atau inovasi-inovasi yang dihasilkan juga semakin banyak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen pengetahuan dan perilaku inovatif pada karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi skor manajemen pengetahuan maka semakin tinggi pula tingkat perilaku inovatif karyawan di dalam organisasi atau perusahaan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah skor manajemen pengetahuan maka semakin rendah pula tingkat perilaku inovatif karyawan di dalam organisasi atau perusahaan. Hipotesis penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara manajemen pengetahuan dengan perilaku inovatif pada karyawan dapat **diterima**.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat penulis berikan terkait proses dan hasil selama penelitian ini berlangsung.

Saran-saran tersebut diantaranya adalah:

1. Bagi responden penelitian (karyawan)

Karyawan diharapkan dapat lebih memahami dan meningkatkan manajemen pengetahuan agar dapat menciptakan inovasi yang sangat penting untuk kemajuan organisasi atau perusahaan sehingga mampu bersaing secara global. Selain itu karyawan diharapkan dapat turut aktif dalam kegiatan

seminar, *training*, dan *workshop* yang diadakan oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan.

2. Bagi organisasi atau perusahaan

Organisasi atau perusahaan hendaknya lebih meningkatkan proses manajemen pengetahuan guna terciptanya inovasi-inovasi yang menunjang kemajuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan, yaitu dengan cara: mengadakan seminar, pelatihan (*training*), *workshop*, dan mengirim karyawan ke organisasi atau perusahaan lain untuk belajar dan berbagi pengetahuan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti/membahas lebih mendalam mengenai variabel maupun faktor-faktor lainnya yang turut mempengaruhi perilaku inovatif karyawan di dalam organisasi atau perusahaan. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperluas populasi dan jumlah responden (tidak hanya satu wilayah) agar dapat digunakan sebagai referensi atau pengembangan penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen pengetahuan dan perilaku inovatif pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R. & Ardana, K. (2016). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformatonal, self efficacy terhadap perilaku kerja inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1801-1830.
- Anshori, Y. (2005). Analisis keunggulan bersaing melalui penerapan knowledge management dan knowledge based strategy di surabaya plaza hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan Universitas Kristen Petra Surabaya*, 1(2), 39-53.
- Azwar, S. (2003). *Metode penelitian*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Chang & Lin. (2015). The role of organizational culture in the knowledge management process. *Journal of Knowledge Management*, 19(3), 433-455.
- Cong X., dan Pandya K.V. (2003). Issues of knowledge management in the public sector. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 1(2), 25-33.
- Dalkir, K. (2005). *Knowledge Management in Theory and Practice*. Oxford : Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Darroch, J. (2003). Developing a measure of knowledge management behaviors and practices. *Journal of Knowledge Management*, 7(5), 41-54.
- Darroch, J. (2005). Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 101-115.
- Darudiato, Suryadi & Setiawan, Kevin.(2013). Knowledge management: konsep dan metodologi.*ULTIMA Infosys*, 4(1), 11-17.
- Darudianto, S. & Suryadi, L. (2013). Knowledge management: tinjauan pemberdayaan pada perusahaan umumnya. *Jurnal ComTech*, 4(2), 1079-1086.
- Etikariena, A. & Muluk, H. (2014). Hubungan antara memori organisasi dan perilaku inovatif karyawan. *Makara Hubs-Asia*, 18(2), 77-88.
- Faqih, H. (2015). Pengembangan knowledge management system pada perusahaan multifinance: studi kasus pada bess finance cabang Slawi. *Indonesian Journal on Software Engineering*, 1(1), 9-18.
- Gonzalez, R. & Martins, M. (2014). Knowledge management: an analysis from the organizational development. *Journal of Technology Management Innovation*, 9(1), 131-147.

- Goudzarzy, M. & Chegini. (2013). The relationship between knowledge management and innovative behavior in manufacturing firms. *World Applied Sciences Journal*, 24(1), 18-22.
- Helmi, A. F. (2011). Model determinan perilaku inovatif pada mahasiswa yang berwirausaha. *Jurnal Psikologi*, 38(2), 134-146.
- Imansyah, R. N. (2010). Pengukuran nilai dan performansi knowledge management. *Jurnal Knowledge Management Universitas Bina Nusantara*, 11(1), 102-112.
- Iskandar, E. D. (2011, Februari 21). Net quality income Astra tahun 2010 capai 4 triliun. SWA. diakses melalui <https://swa.co.id/swa/listed-articles/net-quality-income-astra-tahun-2010-capai-rp-4-triliun>
- Janssen, O. (2000). Job, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2(73), 287-302.
- Jennex, E. (2007). *Knowledge management in modern organization*. Idea Group Publishing: San Diego.
- Khan, R.A. (2012). Knowledge management: a framework for competitive advantage. *Global Journal for Information Technology and Computer Science*, 1(2), 33-38.
- Kleysen, R. & Street, C. (2001) Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behaviour. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Kresnandito & Fajrianthi. (2012). Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif penyiar radio. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 1(2), 78-85.
- Kusuma, D. & Devie. (2013). Analisa pengaruh knowledge management terhadap keunggulan bersaing dan kinerja perusahaan. *Bussiness Accounting Review*, 1(2), 161-171.
- Li, X. & Zheng, Y. (2014). The influential factors of employees' innovative behavior and the management advices. *Journal of Service Science and Management*, 1(7), 446-450.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Parashakti, R. & Saragih (2016). Pengaruh kepemimpinan transformational dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan (studi kasus di PT. Bank Danamon Indonesia). *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9 (2), 81-96.
- Perusahaan Besar Bangkrut di Indonesia. (2016, Februari 17). *Koran Sindo*. diakses melalui <https://ekbis.sindonews.com/read/1085897/39/perusahaan-besar-bangkrut-di-indonesia-1455640928/13>
- Praharsi, Y. (2016). Manajemen pengetahuan dan implementasinya dalam organisasi dan perorangan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16 (1), 77-89.
- Prayudhayanti, N.B. (2014). Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi. *EKOBIS*, 15(2), 19-32.
- Rahayu, S. (2013). Implementasi pengaruh knowledge management terhadap kinerja, kepuasan karyawan, dan kepuasan pelanggan PT. Anugrah Tata Senthika. *Media Mahardhika*, 11(3), 187-226.
- Rofiaty, Noviyanti, T. & Mulyanto, A. D. (2015). Pengaruh knowledge management terhadap inovasi, implementasi strategi dan kinerja organisasi (studi pada RS Lavalette Malang). *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 20 (1), 1-52.
- Sari, D. (2015, November 29). 10 Perusahaan Paling Inovatif 2015. *Warta Ekonomi* diakses melalui <https://www.wartaekonomi.co.id/read81743/10-perusahaan-paling-inovatif-2015.html>
- Sari, W. K & Tania, K. (2014). Penerapan knowledge management system (KMS) berbasis web studi kasus bagian teknisi dan jaringan fakultas ilmu komputer universitas sriwijaya. *Jurnal Sistem Informasi (JSI)*, 6 (2), 681-688.
- Sejarah Bank NTB. (2017). *Bank NTB*. diakses melalui <https://bankntb.co.id/tentang-kami/sejarah>
- Slavkovic, M & Babic, V. (2013). Knowledge management, innovativeness, and organizational performance: evidence from serbia. *Economic Annals*, 58(199), 85-107.
- Soebardi, R. (2012). Perilaku inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 1(2), 57-74.
- Sugiyono. (2002). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumual, A. K. (2013). Pengaruh knowledge management dan corporate culture terhadap inovasi (study pada Bank Sulut cabang utama Manado). *Jurnal EMBA*, 1(3), 617-625.

Suryani, T. (2008). Perilaku konsumen: implikasi pada strategi pemasaran, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Telkom Dinobatkan sebagai Perusahaan Paling Inovatif, IndiHome Raih Top Brand Award 2017. (2017, Februari, 28). SWA. diakses melalui <https://swa.co.id/TelecommunicationUpdate/telecommunicationupdate/telkom-update/telkom-dinobatkan-sebagai-perusahaan-paling-inovatif-indihome-raih-top-brand-award-2017>

Wahyudi, Tri. (2014). Penerapan knowledge management pada perusahaan web hosting. *Jurnal Bianglala Informatika*, 2 (2), 45-53.

Wang, X., Fang. Y., Qureshi, I., & Janssen., O. (2015). Understanding employee innovative behavior: integrating the social network and leader-member exchange perspectives. *Journal of Organizational Behavior*. John Wiley & Sons, Ltd.

Wulantika, L. (2012). Knowledge management dalam meningkatkan kreasi dan inovasi perusahaan. *Jurnal Ilmiah UNIKOM*, 10 (2), 263-269.

Zaied, A.N.H. (2012). An integrated knowledge management capabilities framework for assesing organizational performance. *International Journal Information Technology and Computer Science*, 2 (2), 1-10.

LAMPIRAN 1
SKALA *TRY OUT*



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Kampus Terpadu, Jl. Kaliurang Km 14,5 Sleman**

Yogyakarta, Maret 2018

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penelitian, dengan ini kami Thobagus M. Nu'man, Lalu Abdillah Rizky, dan Tri Wardati Lailati memohon bantuan Bapak/Ibu/ Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Kami mengharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengisi kuesioner ini dengan baik dan lengkap.

Kuesioner ini ditujukan untuk karyawan yang bekerja di Organisasi atau Perusahaan X. Data yang diperoleh dari kuisisioner ini akan kami gunakan untuk keperluan tugas akhir (skripsi). Tidak ada penilaian benar dan salah terhadap jawaban yang diberikan. Semua informasi yang terkumpul melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian ini saja dan kami akan menjaga kerahasiannya sesuai dengan etika akademik dan kode etik penelitan.

Atas bantuan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Saudara/i, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Kami,

Peneliti

Thobagus M. Nu'man

Lalu Abdillah Rizky

Tri Wardati Lailati

IDENTITAS RESPONDEN**Identitas Responden (mohon diisi)**

Nama/Inisial :
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
Pendidikan Terakhir :
Usia :
Jabatan :
Lama Bekerja :

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sejujurnya.

....., 2018

Responden

NB: Jika ada informasi yang ditanyakan, silahkan menghubungi via WA 081907302342/ 085801902457 atau via email abdillahrizkii@gmail.com / triwardatio6@gmail.com

Petunjuk Pengisian

Berikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Adapun makna kodenya adalah:

1 : Sangat Tidak Sesuai

2 : Tidak Sesuai

3 : Ragu-Ragu

4 : Sesuai

5 : Sangat Sesuai

Contoh:

Saya adalah orang yang tidak mudah putus asa.

Jika hal tersebut **SANGAT SESUAI** dengan apa yang anda alami atau rasakan, maka **SILANG (X)** kolom bagian **5** seperti contoh dibawah ini:

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
1.	Saya adalah orang yang tidak mudah putus asa.	1	2	3	4	5

BAGIAN A

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan memberi SILANG (X) pada pilihan jawaban yang paling menggambarkan diri anda!

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
1.	Saya berusaha mencari metode kerja yang baru.	1	2	3	4	5
2.	Saya mendapat ide/gagasan baru dari pengalaman saya.	1	2	3	4	5
3.	Saya senang mencoba hal-hal baru terkait pekerjaan.	1	2	3	4	5
4.	Saya mengetahui kelemahan dari prosedur kerja saya.	1	2	3	4	5
5.	Saya berusaha mencari solusi untuk mengatasi kelemahan tersebut.	1	2	3	4	5
6.	Permasalahan yang muncul di tempat kerja adalah tantangan yang harus diselesaikan.	1	2	3	4	5
7.	Saya tetap tenang ketika menghadapi masalah di tempat kerja.	1	2	3	4	5
8.	Saya mencoba mencari penyebab masalah yang muncul di tempat kerja.	1	2	3	4	5
9.	Saya mengkomunikasikan ide/gagasan baru kepada atasan saya.	1	2	3	4	5
10.	Saya mampu mengkomunikasikan setiap ide/gagasan secara efektif.	1	2	3	4	5

11.	Saya mampu memberikan pengaruh dalam menggerakkan dukungan dan sumber daya yang ada agar ide/gagasan saya dapat terealisasi.	1	2	3	4	5
12.	Saya berusaha mendapatkan persetujuan untuk ide-ide/gagasan yang saya sampaikan.	1	2	3	4	5
13.	Atasan saya mendukung penuh ide/gagasan yang saya usulkan.	1	2	3	4	5
14.	Saya mendapat dukungan dari rekan kerja mengenai ide/gagasan yang saya usulkan.	1	2	3	4	5
15.	Saran dari rekan kerja terhadap ide/gagasan akan saya terima agar bisa direalisasikan.	1	2	3	4	5
16.	Atasan saya menerima dengan terbuka ide/gagasan yang saya usulkan.	1	2	3	4	5
17.	Saya melakukan cara baru dalam proses pengelolaan pekerjaan.	1	2	3	4	5
18.	Saya mewujudkan ide-ide/gagasan baru saya menjadi aplikasi atau program yang dapat dijalankan.	1	2	3	4	5
19.	Saya mengaplikasikan ide/gagasan dalam pekerjaan.	1	2	3	4	5
20.	Ide/gagasan yang saya ciptakan menjadikan pekerjaan menjadi lebih efektif.	1	2	3	4	5
21.	Ide/gagasan yang saya ciptakan menjadikan pekerjaan menjadi cepat selesai.	1	2	3	4	5

22.	Saya menerapkan ide/gagasan baru dengan mudah.	1	2	3	4	5
23.	Masalah di dalam organisasi/perusahaan dapat teratasi dengan ide/gagasan saya.	1	2	3	4	5
24.	Saya bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja dalam mengaplikasikan ide/gagasan baru.	1	2	3	4	5

BAGIAN B

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan memberi SILANG (X) pada pilihan jawaban yang paling menggambarkan diri anda!

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
1.	Organisasi/perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk saling berdiskusi mengenai pekerjaan.	1	2	3	4	5
2.	Organisasi/perusahaan mengadakan pelatihan, seminar, atau konferensi kepada karyawan agar mendapat pengalaman baru.	1	2	3	4	5
3.	Organisasi/perusahaan mengadakan pelatihan, seminar, atau konferensi kepada karyawan agar mendapat pengetahuan baru.	1	2	3	4	5
4.	Para karyawan menghadiri rapat rutin di organisasi/perusahaan.	1	2	3	4	5

5.	Para karyawan menjalani kursus/pelatihan untuk meningkatkan kompetensi.	1	2	3	4	5
6.	Organisasi/perusahaan memiliki laporan keuangan yang bagus.	1	2	3	4	5
7.	Organisasi/perusahaan melakukan analisis dan evaluasi produk/pelayanan.	1	2	3	4	5
8.	Organisasi/perusahaan membutuhkan pengembangan produk baru.	1	2	3	4	5
9.	Organisasi/perusahaan cepat mendeteksi perubahan pasar.	1	2	3	4	5
10.	Informasi mengenai kompetitor dikumpulkan oleh lebih dari satu divisi dalam organisasi/perusahaan.	1	2	3	4	5
11.	Organisasi/perusahaan berhasil menarik karyawan terlatih dalam berbagai bidang ilmu.	1	2	3	4	5
12.	Antar karyawan dalam organisasi/perusahaan memiliki relasi yang tinggi.	1	2	3	4	5
13.	Organisasi/perusahaan melakukan <i>survey</i> pasar minimal satu tahun sekali.	1	2	3	4	5
14.	Para karyawan mendapat ide baru dari aktivitas <i>outdoor</i> .	1	2	3	4	5
15.	Organisasi/perusahaan melakukan <i>survey</i> pasar secara teratur.	1	2	3	4	5
16.	Organisasi/perusahaan menyimpan data penting konsumen atau pelanggan.	1	2	3	4	5

17.	Informasi mengenai kepuasan konsumen atau pelanggan disebarluaskan kepada semua karyawan.	1	2	3	4	5
18.	Ruang kerja karyawan di desain sedemikian rupa agar antar karyawan dapat berkomunikasi dengan mudah.	1	2	3	4	5
19.	Para karyawan membutuhkan bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah.	1	2	3	4	5
20.	Para karyawan rutin melakukan evaluasi mengenai pekerjaan yang sudah dilakukan.	1	2	3	4	5
21.	Organisasi/perusahaan menggunakan strategi yang efektif dalam menunjang pekerjaan.	1	2	3	4	5
22.	Organisasi/perusahaan mengadakan mentoring/pelatihan untuk karyawan.	1	2	3	4	5
23.	Organisasi/perusahaan menggunakan <i>teleconference</i> ketika rapat.	1	2	3	4	5
24.	Organisasi/perusahaan menggunakan <i>grup call</i> ketika rapat.	1	2	3	4	5
25.	Para karyawan membuat laporan tertulis mengenai pekerjaan.	1	2	3	4	5
26.	Organisasi/perusahaan melakukan pembaharuan kebijakan dan prosedur secara berkala.	1	2	3	4	5
27.	Para karyawan memberi <i>feedback</i> kepada organisasi/perusahaan	1	2	3	4	5

	setelah mengikuti konferensi/seminar/pelatihan.					
28.	Para karyawan terbiasa berbagi pengetahuan untuk membantu rekan kerja.	1	2	3	4	5
29.	Para karyawan yakin bahwa pengetahuan yang tersimpan akan berguna suatu saat nanti.	1	2	3	4	5
30.	Ketika ada konsumen atau pelanggan tidak puas, organisasi/perusahaan segera bertindak.	1	2	3	4	5
31.	Ketika konsumen atau pelanggan menginginkan modifikasi, organisasi/perusahaan segera bertindak.	1	2	3	4	5
32.	Organisasi/perusahaan cepat menangani komplain dari konsumen atau pelanggan.	1	2	3	4	5
33.	<i>Survey</i> pasar lebih efektif daripada teknologi untuk mendorong bisnis.	1	2	3	4	5
34.	Organisasi/perusahaan melaksanakan rencana pemasaran secara efektif.	1	2	3	4	5
35.	Organisasi/perusahaan selalu <i>up to date</i> mengenai teknologi terkini.	1	2	3	4	5
36.	Informasi mengenai teknologi sangat mempengaruhi perputaran bisnis organisasi/perusahaan.	1	2	3	4	5
37.	Organisasi/perusahaan melakukan <i>review</i> pengaruh teknologi terhadap konsumen atau pelanggan.	1	2	3	4	5

38.	Organisasi/perusahaan cepat memberi tanggapan terhadap perubahan teknologi.	1	2	3	4	5
39.	Organisasi/perusahaan adaptif terhadap kompetitor.	1	2	3	4	5
40.	Organisasi/perusahaan mengimplementasikan strategi bersaing yang efektif dengan kompetitor.	1	2	3	4	5
41.	Organisasi/perusahaan mengubah prosedur ketika dibutuhkan.	1	2	3	4	5
42.	Organisasi/perusahaan segera mengubah teknik atau strategi ketika dibutuhkan.	1	2	3	4	5
43.	Organisasi/perusahaan perlu mengubah strategi pemasaran ketika dibutuhkan.	1	2	3	4	5

MOHON DICEK KEMBALI, JANGAN SAMPAI ADA YANG TERLEWATI
TERIMAKASIH ATAS KESEDIAANYA, SEMOGA ALLAH SWT
MELANCARKAN SEGALA URUSAN ANDA ☺

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA *TRY OUT*

TABULASI DATA *TRY OUT*
SKALA PERILAKU INOVATIF

SU BJ EK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
S1	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5
S2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
S3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
S4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
S5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
S6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
S7	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4
S8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
S9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S10	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4
S11	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S13	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5
S14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2
S15	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	5
S16	4	5	4	3	4	5	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	2	3	3
S17	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
S18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3
S19	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3
S20	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3

[illegible]

S47	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	1	3	4	4	4	4	4	4
S48	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
S49	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4
S50	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4
S51	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4
S52	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
S53	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
S54	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
S55	5	4	2	2	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2
S56	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2
S57	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
S58	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
S59	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
S60	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3
S61	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
S62	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
S63	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S64	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S65	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4
S66	4	5	4	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
S67	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5
S68	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
S69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S71	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	3	3	3
S72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3

S73	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
S74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S75	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
S76	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
S77	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S78	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
S79	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
S80	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
S81	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	2	2	2	2	1	1	2
S82	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
S83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
S84	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	2	2	4
S85	4	5	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3
S86	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	2	4
S87	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
S88	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	1	4	5	5	4	3	4
S89	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
S90	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
S91	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S92	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S93	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5
S94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
S95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
S96	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
S97	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5

S99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
S10 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
S10 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
S10 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
S10 3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
S10 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
S10 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S10 6	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S10 7	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
S10 8	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
S10 9	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S11 0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S11 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
S11 2	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
S11 3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
S11 4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
S11 5	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4

S11 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
S11 7	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	2	3	2	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
S11 8	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	
S11 9	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S12 0	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	
S12 1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	
S12 2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S12 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S12 4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S12 5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	
S12 6	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
S12 7	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4
S12 8	4	4	4	3	4	4	3	5	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	
S12 9	5	4	4	3	4	4	2	4	3	3	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4
S13 0	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S13 1	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2

S13 2	4	3	5	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	5
S13 3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4
S13 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S13 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S13 6	3	4	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3
S13 7	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
S13 8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4
S13 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S14 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S14 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S14 2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S14 3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S14 4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
S14 5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
S14 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S14 7	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1

S14 8	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
S14 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S15 0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S15 1	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3
S15 2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S15 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
S15 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
S15 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
S15 6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
S15 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S15 8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
S15 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
S16 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
S16 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
S16 2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4
S16 3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5

S16 4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2
S16 5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4
S16 6	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
S16 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
S16 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S16 9	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S17 0	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
S17 1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	
S17 2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	
S17 3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	
S17 4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S17 5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
S17 6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S17 7	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
S17 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S17 9	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4

S 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4			
S 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
S 4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
S 5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
S 6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
S 7	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	
S 8	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
S 9	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
S 10	3	3	3	2	2	3	2	4	1	2	2	3	3	1	2	2	2	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	1	3	2	3	2	1	4	2	1	1	2	3	3	3	
S 11	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
S 12	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	
S 13	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
S 14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
S 15	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	

S 1 5 7	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5					
S 1 5 8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
S 1 5 9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
S 1 6 0	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5			
S 1 6 1	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5		
S 1 6 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
S 1 6 3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3
S 1 6 4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	4	3	2	4	2	2	3	3	4	3	4	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3		
S 1 6 5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4		
S 1 6	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	5				

LAMPIRAN 3**HASIL ANALISIS DATA *TRY OUT***

RELIABILITAS DAN VALIDITAS SKALA PERILAKU INOVATIF

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	220	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	220	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,959	24

Descriptive Statistics				
	N	Sum	Mean	Std. Deviation
1. Saya berusaha mencari metode kerja yang baru.	220	933,00	4,2409	,68989
2. Saya mendapat ide/gagasan baru dari pengalaman saya.	220	963,00	4,3773	,61073
3. Saya senang mencoba hal-hal baru terkait pekerjaan.	220	926,00	4,2091	,68374
4. Saya mengetahui kelemahan dari prosedur kerja saya.	220	923,00	4,1955	,74207
5. Saya berusaha mencari solusi untuk mengatasi kelemahan tersebut.	220	962,00	4,3727	,65318
6. Permasalahan yang muncul di tempat kerja adalah tantangan yang harus diselesaikan.	220	970,00	4,4091	,61630
7. Saya tetap tenang ketika menghadapi masalah di tempat kerja.	220	905,00	4,1136	,70276

8. Saya mencoba mencari penyebab masalah yang muncul di tempat kerja.	220	931,00	4,2318	,67970
9. Saya mengkomunikasikan ide/gagasan baru kepada atasan saya.	220	922,00	4,1909	,77041
10. Saya mampu mengkomunikasikan setiap ide/gagasan secara efektif.	220	880,00	4,0000	,78804
11. Saya mampu memberikan pengaruh dalam menggerakkan dukungan dan sumber daya yang ada agar ide/gagasan saya dapat terealisasi.	220	847,00	3,8500	,90167
12. Saya berusaha mendapatkan persetujuan untuk ide-ide/gagasan yang saya sampaikan.	220	875,00	3,9773	,86770
13. Atasan saya mendukung penuh ide/gagasan yang saya usulkan.	220	842,00	3,8273	,69386
14. Saya mendapat dukungan dari rekan kerja mengenai ide/gagasan yang saya usulkan.	220	889,00	4,0409	,69778
15. Saran dari rekan kerja terhadap ide/gagasan akan saya terima agar bisa direalisasikan.	220	933,00	4,2409	,68324
16. Atasan saya menerima dengan terbuka ide/gagasan yang saya usulkan	220	862,00	3,9182	,71042
17. Saya melakukan cara baru dalam proses pengelolaan pekerjaan	220	871,00	3,9591	,74831
18. Saya mewujudkan ide-ide/gagasan baru saya menjadi aplikasi atau program yang dapat dijalankan.	220	859,00	3,9045	,84127
19. Saya mengaplikasikan ide/gagasan dalam pekerjaan.	220	899,00	4,0864	,71308
20. Ide/gagasan yang saya ciptakan menjadikan pekerjaan menjadi lebih efektif.	220	928,00	4,2182	,70719

21. Ide/gagasan yang saya ciptakan menjadikan pekerjaan menjadi cepat selesai.	220	923,00	4,1955	,72966
22. Saya menerapkan ide/gagasan baru dengan mudah.	220	854,00	3,8818	,75528
23. Masalah di dalam organisasi/perusahaan dapat teratasi dengan ide/gagasan saya.	220	826,00	3,7545	,90343
24. Saya bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja dalam mengaplikasikan ide/gagasan baru.	220	892,00	4,0545	,81466
Perilaku Inovatif	220	21615,00	98,2500	12,76039
Valid N (listwise)	220			

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Saya berusaha mencari metode kerja yang baru.	94,0091	150,858	,678	,957
2. Saya mendapat ide/gagasan baru dari pengalaman saya.	93,8727	152,897	,633	,958
3. Saya senang mencoba hal-hal baru terkait pekerjaan.	94,0409	151,656	,636	,958
4. Saya mengetahui kelemahan dari prosedur kerja saya.	94,0545	150,371	,654	,957
5. Saya berusaha mencari solusi untuk mengatasi kelemahan tersebut.	93,8773	152,802	,594	,958

6. Permasalahan yang muncul di tempat kerja adalah tantangan yang harus diselesaikan.	93,8409	153,203	,606	,958
7. Saya tetap tenang ketika menghadapi masalah di tempat kerja.	94,1364	151,223	,643	,958
8. Saya mencoba mencari penyebab masalah yang muncul di tempat kerja.	94,0182	150,776	,694	,957
9. Saya mengkomunikasikan ide/gagasan baru kepada atasan saya.	94,0591	149,225	,691	,957
10. Saya mampu mengkomunikasikan setiap ide/gagasan secara efektif.	94,2500	147,403	,774	,956
11. Saya mampu memberikan pengaruh dalam menggerakkan dukungan dan sumber daya yang ada agar ide/gagasan saya dapat terealisasi.	94,4000	146,177	,726	,957
12. Saya berusaha mendapatkan persetujuan untuk ide-ide/gagasan yang saya sampaikan.	94,2727	146,026	,765	,956
13. Atasan saya mendukung penuh ide/gagasan yang saya usulkan.	94,4227	152,291	,587	,958
14. Saya mendapat dukungan dari rekan kerja mengenai ide/gagasan yang saya usulkan.	94,2091	149,518	,751	,957

15. Saran dari rekan kerja terhadap ide/gagasan akan saya terima agar bisa direalisasikan.	94,0091	150,767	,691	,957
16. Atasan saya menerima dengan terbuka ide/gagasan yang saya usulkan	94,3318	151,264	,633	,958
17. Saya melakukan cara baru dalam proses pengelolaan pekerjaan	94,2909	151,267	,598	,958
18. Saya mewujudkan ide-ide/gagasan baru saya menjadi aplikasi atau program yang dapat dijalankan.	94,3455	148,145	,682	,957
19. Saya mengaplikasikan ide/gagasan dalam pekerjaan.	94,1636	148,631	,787	,956
20. Ide/gagasan yang saya ciptakan menjadikan pekerjaan menjadi lebih efektif.	94,0318	149,309	,753	,956
21. Ide/gagasan yang saya ciptakan menjadikan pekerjaan menjadi cepat selesai.	94,0545	148,801	,758	,956
22. Saya menerapkan ide/gagasan baru dengan mudah.	94,3682	150,197	,651	,957
23. Masalah di dalam organisasi/perusahaan dapat teratasi dengan ide/gagasan saya.	94,4955	145,402	,762	,956

24. Saya bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja dalam mengaplikasikan ide/gagasan baru.	94,1955	147,208	,757	,956
--	---------	---------	------	------

RELIABILITAS DAN VALIDITAS SKALA MANAJEMEN PENGETAHUAN

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	220	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	220	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,976	43

Descriptive Statistics				
	N	Sum	Mean	Std. Deviation
1. Organisasi/perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk saling berdiskusi mengenai pekerjaan.	220	911,00	4,1409	,77233
2. Organisasi/perusahaan mengadakan pelatihan, seminar, atau konferensi kepada karyawan agar mendapat pengalaman baru.	220	930,00	4,2273	,68459
3. Organisasi/perusahaan mengadakan pelatihan, seminar, atau konferensi kepada karyawan agar mendapat pengetahuan baru.	220	932,00	4,2364	,66795
4. Para karyawan menghadiri rapat rutin di organisasi/perusahaan.	220	844,00	3,8364	,87614

5. Para karyawan menjalani kursus/pelatihan untuk meningkatkan kompetensi.	220	910,00	4,1364	,78196
6. Organisasi/perusahaan memiliki laporan keuangan yang bagus.	220	925,00	4,2045	,69504
7. Organisasi/perusahaan melakukan analisis dan evaluasi produk/pelayanan.	220	902,00	4,1000	,75791
8. Organisasi/perusahaan membutuhkan pengembangan produk baru.	220	974,00	4,4273	,67518
9. Organisasi/perusahaan cepat mendeteksi perubahan pasar.	220	860,00	3,9091	,80006
10. Informasi mengenai kompetitor dikumpulkan oleh lebih dari satu divisi dalam organisasi/perusahaan.	220	867,00	3,9409	,78290
11. Organisasi/perusahaan berhasil menarik karyawan terlatih dalam berbagai bidang ilmu.	220	865,00	3,9318	,72772
12. Antar karyawan dalam organisasi/perusahaan memiliki relasi yang tinggi.	220	894,00	4,0636	,76781
13. Organisasi/perusahaan melakukan <i>survey</i> pasar minimal satu tahun sekali.	220	838,00	3,8091	,80518
14. Para karyawan mendapat ide baru dari aktivitas <i>outdoor</i> .	220	822,00	3,7364	,89827
15. Organisasi/perusahaan melakukan <i>survey</i> pasar secara teratur.	220	829,00	3,7682	,80290

16. Organisasi/perusahaan menyimpan data penting konsumen atau pelanggan.	220	954,00	4,3364	,71867
17. Informasi mengenai kepuasan konsumen atau pelanggan disebarluaskan kepada semua karyawan.	220	880,00	4,0000	,84939
18. Ruang kerja karyawan di desain sedemikian rupa agar antar karyawan dapat berkomunikasi dengan mudah.	220	869,00	3,9500	,76585
19. Para karyawan membutuhkan bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah.	220	937,00	4,2591	,68324
20. Para karyawan rutin melakukan evaluasi mengenai pekerjaan yang sudah dilakukan.	220	865,00	3,9318	,75844
21. Organisasi/perusahaan menggunakan strategi yang efektif dalam menunjang pekerjaan.	220	884,00	4,0182	,85988
22. Organisasi/perusahaan mengadakan mentoring/pelatihan untuk karyawan.	220	930,00	4,2273	,74832
23. Organisasi/perusahaan menggunakan <i>teleconference</i> ketika rapat.	220	885,00	4,0227	,72429
24. Organisasi/perusahaan menggunakan <i>grup call</i> ketika rapat.	220	829,00	3,7682	,83633
25. Para karyawan membuat laporan tertulis mengenai pekerjaan.	220	867,00	3,9409	,84462

26. Organisasi/perusahaan melakukan pembaharuan kebijakan dan prosedur secara berkala.	220	874,00	3,9727	,73973
27. Para karyawan memberi <i>feedback</i> kepada organisasi/perusahaan setelah mengikuti konferensi/seminar/pelatihan.	220	875,00	3,9773	,75515
28. Para karyawan terbiasa berbagi pengetahuan untuk membantu rekan kerja.	220	884,00	4,0182	,71490
29. Para karyawan yakin bahwa pengetahuan yang tersimpan akan berguna suatu saat nanti.	220	911,00	4,1409	,78987
30. Ketika ada konsumen atau pelanggan tidak puas, organisasi/perusahaan segera bertindak.	220	885,00	4,0227	,77897
31. Ketika konsumen atau pelanggan menginginkan modifikasi, organisasi/perusahaan segera bertindak.	220	836,00	3,8000	,83091
32. Organisasi/perusahaan cepat menangani komplain dari konsumen atau pelanggan.	220	888,00	4,0364	,73934
33. <i>Survey</i> pasar lebih efektif daripada teknologi untuk mendorong bisnis.	220	775,00	3,5227	,89363
34. Organisasi/perusahaan melaksanakan rencana pemasaran secara efektif.	220	873,00	3,9682	,71122
35. Organisasi/perusahaan selalu <i>up to date</i> mengenai teknologi terkini.	220	857,00	3,8955	,81256

36. Informasi mengenai teknologi sangat mempengaruhi perputaran bisnis organisasi/perusahaan.	220	925,00	4,2045	,62591
37. Organisasi/perusahaan melakukan <i>review</i> pengaruh teknologi terhadap konsumen atau pelanggan.	220	871,00	3,9591	,73600
38. Organisasi/perusahaan cepat memberi tanggapan terhadap perubahan teknologi.	220	852,00	3,8727	,77765
39. Organisasi/perusahaan adaptif terhadap kompetitor.	220	855,00	3,8864	,80568
40. Organisasi/perusahaan mengimplementasikan strategi bersaing yang efektif dengan kompetitor.	220	873,00	3,9682	,78449
41. Organisasi/perusahaan mengubah prosedur ketika dibutuhkan.	220	872,00	3,9636	,72688
42. Organisasi/perusahaan segera mengubah teknik atau strategi ketika dibutuhkan.	220	869,00	3,9500	,82885
43. Organisasi/perusahaan perlu mengubah strategi pemasaran ketika dibutuhkan.	220	888,00	4,0364	,78137
Manajemen Pengetahuan	220	37866,00	172,1182	23,39544
Valid N (listwise)	220			

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

1. Organisasi/perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk saling berdiskusi mengenai pekerjaan.	167,9773	524,862	,619	,975
2. Organisasi/perusahaan mengadakan pelatihan, seminar, atau konferensi kepada karyawan agar mendapat pengalaman baru.	167,8909	527,678	,610	,975
3. Organisasi/perusahaan mengadakan pelatihan, seminar, atau konferensi kepada karyawan agar mendapat pengetahuan baru.	167,8818	528,707	,592	,976
4. Para karyawan menghadiri rapat rutin di organisasi/perusahaan.	168,2818	521,838	,618	,976
5. Para karyawan menjalani kursus/pelatihan untuk meningkatkan kompetensi.	167,9818	524,484	,621	,975
6. Organisasi/perusahaan memiliki laporan keuangan yang bagus.	167,9136	527,614	,603	,975
7. Organisasi/perusahaan melakukan analisis dan evaluasi produk/pelayanan.	168,0182	520,447	,761	,975
8. Organisasi/perusahaan membutuhkan pengembangan produk baru.	167,6909	532,324	,468	,976
9. Organisasi/perusahaan cepat mendeteksi perubahan pasar.	168,2091	520,477	,719	,975

10. Informasi mengenai kompetitor dikumpulkan oleh lebih dari satu divisi dalam organisasi/perusahaan.	168,1773	518,722	,785	,975
11. Organisasi/perusahaan berhasil menarik karyawan terlatih dalam berbagai bidang ilmu.	168,1864	522,381	,735	,975
12. Antar karyawan dalam organisasi/perusahaan memiliki relasi yang tinggi.	168,0545	520,938	,737	,975
13. Organisasi/perusahaan melakukan <i>survey</i> pasar minimal satu tahun sekali.	168,3091	521,110	,696	,975
14. Para karyawan mendapatkan ide baru dari aktivitas <i>outdoor</i> .	168,3818	517,680	,706	,975
15. Organisasi/perusahaan melakukan <i>survey</i> pasar secara teratur.	168,3500	518,667	,767	,975
16. Organisasi/perusahaan menyimpan data penting konsumen atau pelanggan.	167,7818	526,445	,618	,975
17. Informasi mengenai kepuasan konsumen atau pelanggan disebarluaskan kepada semua karyawan.	168,1182	519,913	,690	,975
18. Ruang kerja karyawan didesain sedemikian rupa agar antar karyawan dapat berkomunikasi dengan mudah.	168,1682	522,542	,692	,975

19. Para karyawan membutuhkan bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah.	167,8591	526,259	,658	,975
20. Para karyawan rutin melakukan evaluasi mengenai pekerjaan yang sudah dilakukan.	168,1864	521,203	,738	,975
21. Organisasi/perusahaan menggunakan strategi yang efektif dalam menunjang pekerjaan.	168,1000	515,360	,800	,975
22. Organisasi/perusahaan mengadakan mentoring/pelatihan untuk karyawan.	167,8909	519,504	,800	,975
23. Organisasi/perusahaan menggunakan <i>teleconference</i> ketika rapat.	168,0955	525,457	,643	,975
24. Organisasi/perusahaan menggunakan <i>grup call</i> ketika rapat.	168,3500	522,804	,623	,975
25. Para karyawan membuat laporan tertulis mengenai pekerjaan.	168,1773	520,877	,668	,975
26. Organisasi/perusahaan melakukan pembaharuan kebijakan dan prosedur secara berkala.	168,1455	521,367	,753	,975
27. Para karyawan memberi <i>feedback</i> kepada organisasi/perusahaan setelah mengikuti konferensi/seminar/pelatihan.	168,1409	522,295	,709	,975

28. Para karyawan terbiasa berbagi pengetahuan untuk membantu rekan kerja.	168,1000	523,990	,698	,975
29. Para karyawan yakin bahwa pengetahuan yang tersimpan akan berguna suatu saat nanti.	167,9773	521,611	,696	,975
30. Ketika ada konsumen atau pelanggan tidak puas, organisasi/perusahaan segera bertindak.	168,0955	521,320	,715	,975
31. Ketika konsumen atau pelanggan menginginkan modifikasi, organisasi/perusahaan segera bertindak.	168,3182	519,953	,705	,975
32. Organisasi/perusahaan cepat menangani komplain dari konsumen atau pelanggan.	168,0818	521,235	,757	,975
33. <i>Survey</i> pasar lebih efektif daripada teknologi untuk mendorong bisnis.	168,5955	531,438	,367	,976
34. Organisasi/perusahaan melaksanakan rencana pemasaran secara efektif.	168,1500	522,229	,757	,975
35. Organisasi/perusahaan selalu <i>up to date</i> mengenai teknologi terkini.	168,2227	519,690	,729	,975
36. Informasi mengenai teknologi sangat mempengaruhi perputaran bisnis organisasi/perusahaan.	167,9136	528,554	,639	,975

37. Organisasi/perusahaan melakukan <i>review</i> pengaruh teknologi terhadap konsumen atau pelanggan.	168,1591	521,340	,758	,975
38. Organisasi/perusahaan cepat memberi tanggapan terhadap perubahan teknologi.	168,2455	520,003	,754	,975
39. Organisasi/perusahaan adaptif terhadap kompetitor.	168,2318	519,110	,751	,975
40. Organisasi/perusahaan mengimplementasikan strategi bersaing yang efektif dengan kompetitor.	168,1500	518,466	,791	,975
41. Organisasi/perusahaan mengubah prosedur ketika dibutuhkan.	168,1545	524,707	,664	,975
42. Organisasi/perusahaan segera mengubah teknik atau strategi ketika dibutuhkan.	168,1682	519,291	,725	,975
43. Organisasi/perusahaan perlu mengubah strategi pemasaran ketika dibutuhkan.	168,0818	521,993	,693	,975

LAMPIRAN 4

SKALA PENELITIAN



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Kampus Terpadu, Jl. Kaliurang Km 14,5 Sleman**

Yogyakarta, Maret 2018

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penelitian, dengan ini kami Thobagus M. Nu'man, Lalu Abdillah Rizky, dan Tri Wardati Lailati memohon bantuan Bapak/Ibu/ Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Kami mengharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengisi kuesioner ini dengan baik dan lengkap.

Kuesioner ini ditujukan untuk karyawan yang bekerja di Organisasi atau Perusahaan X. Data yang diperoleh dari kuisisioner ini akan kami gunakan untuk keperluan tugas akhir (skripsi). Tidak ada penilaian benar dan salah terhadap jawaban yang diberikan. Semua informasi yang terkumpul melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian ini saja dan kami akan menjaga kerahasiannya sesuai dengan etika akademik dan kode etik penelitian.

Atas bantuan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Saudara/i, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Kami,

Peneliti

Thobagus M. Nu'man

Lalu Abdillah Rizky

Tri Wardati Lailati

IDENTITAS RESPONDEN**Identitas Responden (mohon diisi)**

Nama/Inisial :
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
Pendidikan Terakhir :
Usia :
Jabatan :
Lama Bekerja :

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sejujurnya.

....., 2018

Responden

NB: Jika ada informasi yang ditanyakan, silahkan menghubungi via WA 081907302342/ 085801902457 atau via email abdillahrizkii@gmail.com / triwardatio6@gmail.com

Petunjuk Pengisian

Berikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Adapun makna kodenya adalah:

1 : Sangat Tidak Sesuai

2 : Tidak Sesuai

3 : Ragu-Ragu

4 : Sesuai

5 : Sangat Sesuai

Contoh:

Saya adalah orang yang tidak mudah putus asa.

Jika hal tersebut **SANGAT SESUAI** dengan apa yang anda alami atau rasakan, maka **SILANG (X)** kolom bagian **5** seperti contoh dibawah ini:

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
1.	Saya adalah orang yang tidak mudah putus asa.	1	2	3	4	5

BAGIAN A

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan memberi SILANG (X) pada pilihan jawaban yang paling menggambarkan diri anda!

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
1.	Saya berusaha mencari metode kerja yang baru.	1	2	3	4	5
2.	Saya mendapat ide/gagasan baru dari pengalaman saya.	1	2	3	4	5
3.	Saya senang mencoba hal-hal baru terkait pekerjaan.	1	2	3	4	5
4.	Saya mengetahui kelemahan dari prosedur kerja saya.	1	2	3	4	5
5.	Saya berusaha mencari solusi untuk mengatasi kelemahan tersebut.	1	2	3	4	5
6.	Permasalahan yang muncul di tempat kerja adalah tantangan yang harus diselesaikan.	1	2	3	4	5
7.	Saya tetap tenang ketika menghadapi masalah di tempat kerja.	1	2	3	4	5
8.	Saya mencoba mencari penyebab masalah yang muncul di tempat kerja.	1	2	3	4	5
9.	Saya mengkomunikasikan ide/gagasan baru kepada atasan saya.	1	2	3	4	5
10.	Saya mampu mengkomunikasikan setiap ide/gagasan secara efektif.	1	2	3	4	5

11.	Saya mampu memberikan pengaruh dalam menggerakkan dukungan dan sumber daya yang ada agar ide/gagasan saya dapat terealisasi.	1	2	3	4	5
12.	Saya berusaha mendapatkan persetujuan untuk ide-ide/gagasan yang saya sampaikan.	1	2	3	4	5
13.	Atasan saya mendukung penuh ide/gagasan yang saya usulkan.	1	2	3	4	5
14.	Saya mendapat dukungan dari rekan kerja mengenai ide/gagasan yang saya usulkan.	1	2	3	4	5
15.	Saran dari rekan kerja terhadap ide/gagasan akan saya terima agar bisa direalisasikan.	1	2	3	4	5
16.	Atasan saya menerima dengan terbuka ide/gagasan yang saya usulkan.	1	2	3	4	5
17.	Saya melakukan cara baru dalam proses pengelolaan pekerjaan.	1	2	3	4	5
18.	Saya mewujudkan ide-ide/gagasan baru saya menjadi aplikasi atau program yang dapat dijalankan.	1	2	3	4	5
19.	Saya mengaplikasikan ide/gagasan dalam pekerjaan.	1	2	3	4	5
20.	Ide/gagasan yang saya ciptakan menjadikan pekerjaan menjadi lebih efektif.	1	2	3	4	5
21.	Ide/gagasan yang saya ciptakan menjadikan pekerjaan menjadi cepat selesai.	1	2	3	4	5

22.	Saya menerapkan ide/gagasan baru dengan mudah.	1	2	3	4	5
23.	Masalah di dalam organisasi/perusahaan dapat teratasi dengan ide/gagasan saya.	1	2	3	4	5
24.	Saya bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja dalam mengaplikasikan ide/gagasan baru.	1	2	3	4	5

BAGIAN B

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan memberi SILANG (X) pada pilihan jawaban yang paling menggambarkan diri anda!

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
1.	Organisasi/perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk saling berdiskusi mengenai pekerjaan.	1	2	3	4	5
2.	Organisasi/perusahaan mengadakan pelatihan, seminar, atau konferensi kepada karyawan agar mendapat pengalaman baru.	1	2	3	4	5
3.	Organisasi/perusahaan mengadakan pelatihan, seminar, atau konferensi kepada karyawan agar mendapat pengetahuan baru.	1	2	3	4	5
4.	Para karyawan menghadiri rapat rutin di organisasi/perusahaan.	1	2	3	4	5

5.	Para karyawan menjalani kursus/pelatihan untuk meningkatkan kompetensi.	1	2	3	4	5
6.	Organisasi/perusahaan memiliki laporan keuangan yang bagus.	1	2	3	4	5
7.	Organisasi/perusahaan melakukan analisis dan evaluasi produk/pelayanan.	1	2	3	4	5
8.	Organisasi/perusahaan membutuhkan pengembangan produk baru.	1	2	3	4	5
9.	Organisasi/perusahaan cepat mendeteksi perubahan pasar.	1	2	3	4	5
10.	Informasi mengenai kompetitor dikumpulkan oleh lebih dari satu divisi dalam organisasi/perusahaan.	1	2	3	4	5
11.	Organisasi/perusahaan berhasil menarik karyawan terlatih dalam berbagai bidang ilmu.	1	2	3	4	5
12.	Antar karyawan dalam organisasi/perusahaan memiliki relasi yang tinggi.	1	2	3	4	5
13.	Organisasi/perusahaan melakukan <i>survey</i> pasar minimal satu tahun sekali.	1	2	3	4	5
14.	Para karyawan mendapat ide baru dari aktivitas <i>outdoor</i> .	1	2	3	4	5
15.	Organisasi/perusahaan melakukan <i>survey</i> pasar secara teratur.	1	2	3	4	5
16.	Organisasi/perusahaan menyimpan data penting konsumen atau pelanggan.	1	2	3	4	5

17.	Informasi mengenai kepuasan konsumen atau pelanggan disebarluaskan kepada semua karyawan.	1	2	3	4	5
18.	Ruang kerja karyawan di desain sedemikian rupa agar antar karyawan dapat berkomunikasi dengan mudah.	1	2	3	4	5
19.	Para karyawan membutuhkan bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah.	1	2	3	4	5
20.	Para karyawan rutin melakukan evaluasi mengenai pekerjaan yang sudah dilakukan.	1	2	3	4	5
21.	Organisasi/perusahaan menggunakan strategi yang efektif dalam menunjang pekerjaan.	1	2	3	4	5
22.	Organisasi/perusahaan mengadakan mentoring/pelatihan untuk karyawan.	1	2	3	4	5
23.	Organisasi/perusahaan menggunakan <i>teleconference</i> ketika rapat.	1	2	3	4	5
24.	Organisasi/perusahaan menggunakan <i>grup call</i> ketika rapat.	1	2	3	4	5
25.	Para karyawan membuat laporan tertulis mengenai pekerjaan.	1	2	3	4	5
26.	Organisasi/perusahaan melakukan pembaharuan kebijakan dan prosedur secara berkala.	1	2	3	4	5
27.	Para karyawan memberi <i>feedback</i> kepada organisasi/perusahaan	1	2	3	4	5

	setelah mengikuti konferensi/seminar/pelatihan.					
28.	Para karyawan terbiasa berbagi pengetahuan untuk membantu rekan kerja.	1	2	3	4	5
29.	Para karyawan yakin bahwa pengetahuan yang tersimpan akan berguna suatu saat nanti.	1	2	3	4	5
30.	Ketika ada konsumen atau pelanggan tidak puas, organisasi/perusahaan segera bertindak.	1	2	3	4	5
31.	Ketika konsumen atau pelanggan menginginkan modifikasi, organisasi/perusahaan segera bertindak.	1	2	3	4	5
32.	Organisasi/perusahaan cepat menangani komplain dari konsumen atau pelanggan.	1	2	3	4	5
33.	<i>Survey</i> pasar lebih efektif daripada teknologi untuk mendorong bisnis.	1	2	3	4	5
34.	Organisasi/perusahaan melaksanakan rencana pemasaran secara efektif.	1	2	3	4	5
35.	Organisasi/perusahaan selalu <i>up to date</i> mengenai teknologi terkini.	1	2	3	4	5
36.	Informasi mengenai teknologi sangat mempengaruhi perputaran bisnis organisasi/perusahaan.	1	2	3	4	5
37.	Organisasi/perusahaan melakukan <i>review</i> pengaruh teknologi terhadap konsumen atau pelanggan.	1	2	3	4	5

38.	Organisasi/perusahaan cepat memberi tanggapan terhadap perubahan teknologi.	1	2	3	4	5
39.	Organisasi/perusahaan adaptif terhadap kompetitor.	1	2	3	4	5
40.	Organisasi/perusahaan mengimplementasikan strategi bersaing yang efektif dengan kompetitor.	1	2	3	4	5
41.	Organisasi/perusahaan mengubah prosedur ketika dibutuhkan.	1	2	3	4	5
42.	Organisasi/perusahaan segera mengubah teknik atau strategi ketika dibutuhkan.	1	2	3	4	5
43.	Organisasi/perusahaan perlu mengubah strategi pemasaran ketika dibutuhkan.	1	2	3	4	5

MOHON DICEK KEMBALI, JANGAN SAMPAI ADA YANG TERLEWATI
TERIMAKASIH ATAS KESEDIAANYA, SEMOGA ALLAH SWT
MELANCARKAN SEGALA URUSAN ANDA ☺

LAMPIRAN 5
TABULASI DATA PENELITIAN

TABULASI DATA PENELITIAN

SKALA PERILAKU INOVATIF

SU BJ EK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
S1	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5
S2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
S3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
S4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
S5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
S6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
S7	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4
S8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
S9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S10	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4
S11	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S13	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5
S14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2
S15	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	5
S16	4	5	4	3	4	5	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	2	3	3
S17	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
S18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3
S19	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3
S20	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3

S47	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	1	3	4	4	4	4	4	4
S48	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
S49	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4
S50	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4
S51	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4
S52	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
S53	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
S54	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
S55	5	4	2	2	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2
S56	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2
S57	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
S58	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
S59	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
S60	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3
S61	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
S62	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
S63	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S64	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S65	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4
S66	4	5	4	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
S67	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5
S68	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
S69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S71	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	3	3	3
S72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3

S73	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
S74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S75	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
S76	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
S77	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S78	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
S79	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
S80	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
S81	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	2	2	2	2	1	1	2
S82	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
S83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
S84	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	2	2	4
S85	4	5	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3
S86	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	2	4
S87	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
S88	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	1	4	5	5	4	3	4
S89	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
S90	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
S91	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S92	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S93	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5
S94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
S95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
S96	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
S97	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5

S99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
S10 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
S10 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
S10 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
S10 3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
S10 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
S10 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S10 6	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S10 7	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
S10 8	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
S10 9	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S11 0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S11 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
S11 2	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
S11 3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
S11 4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
S11 5	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4

S11 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
S11 7	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	2	3	2	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3
S11 8	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
S11 9	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S12 0	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
S12 1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
S12 2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
S12 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S12 4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
S12 5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
S12 6	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
S12 7	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4
S12 8	4	4	4	3	4	4	3	5	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4
S12 9	5	4	4	3	4	4	2	4	3	3	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4
S13 0	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
S13 1	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2

S13 2	4	3	5	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	5
S13 3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4
S13 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S13 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S13 6	3	4	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3
S13 7	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
S13 8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4
S13 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S14 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S14 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S14 2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S14 3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S14 4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
S14 5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
S14 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S14 7	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1

S14 8	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
S14 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S15 0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S15 1	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3
S15 2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S15 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
S15 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
S15 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
S15 6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
S15 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S15 8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
S15 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
S16 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
S16 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
S16 2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4
S16 3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5

S16 4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2
S16 5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4
S16 6	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
S16 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
S16 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S16 9	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S17 0	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
S17 1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4
S17 2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3
S17 3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4
S17 4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S17 5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
S17 6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S17 7	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
S17 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S17 9	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4

S18 0	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S18 1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S18 2	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4
S18 3	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	5	5	5	3	4
S18 4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4
S18 5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
S18 6	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
S18 7	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4
S18 8	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
S18 9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
S19 0	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
S19 1	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
S19 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S19 3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
S19 4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
S19 5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3

[illegible]

S 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4			
S 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
S 4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5			
S 5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5			
S 6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5			
S 7	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	
S 8	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
S 9	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
S 10	3	3	3	2	2	3	2	4	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	1	3	2	3	2	1	4	2	1	1	2	3	3	3
S 11	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
S 12	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5		
S 13	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
S 14	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
S 15	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	

[illegible]

S 1 5 7	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5		
S 1 5 8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
S 1 5 9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
S 1 6 0	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
S 1 6 1	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
S 1 6 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
S 1 6 3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	
S 1 6 4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	4	3	2	4	2	2	3	3	4	3	4	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
S 1 6 5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
S 1	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	5	5	3	3	4	4	4	5		

LAMPIRAN 6
HASIL UJI NORMALITAS

UJI ASUMSI (UJI NORMALITAS)

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Total Skor Perilaku Inovatif	220	100,0%	0	0,0%	220	100,0%
Total Skor Manajemen Pengetahuan	220	100,0%	0	0,0%	220	100,0%

Descriptives				
			Statistic	Std. Error
Total Skor Perilaku Inovatif	Mean		98,2500	,86031
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	96,5545	
		Upper Bound	99,9455	
	5% Trimmed Mean		98,8283	
	Median		97,0000	
	Variance		162,828	
	Std. Deviation		12,76039	
	Minimum		49,00	
	Maximum		120,00	
	Range		71,00	
	Interquartile Range		16,75	
	Skewness		-,640	,164
	Kurtosis		1,100	,327
Total Skor Manajemen Pengetahuan	Mean		172,1182	1,57732
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	169,0095	
		Upper Bound	175,2269	
	5% Trimmed Mean		173,4242	
	Median		174,0000	
	Variance		547,347	
	Std. Deviation		23,39544	
	Minimum		59,00	
	Maximum		215,00	
	Range		156,00	
	Interquartile Range		28,00	
	Skewness		-1,106	,164
	Kurtosis		2,576	,327

LAMPIRAN 7
HASIL UJI LINEARITAS

UJI ASUMSI (UJI LINEARITAS)

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Total Skor Perilaku Inovatif * Total Skor Manajemen Pengetahuan	220	100,0%	0	0,0%	220	100,0%

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total Skor Perilaku Inovatif * Total Skor Manajemen Pengetahuan	Between Groups	(Combined)	27089,463	77	351,811	5,829	,000
		Linearity	18555,326	1	18555,326	307,459	,000
		Deviation from Linearity	8534,137	76	112,291	1,861	,001
	Within Groups		8569,787	142	60,351		
	Total		35659,250	219			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Perilaku Inovatif * Manajemen Pengetahuan	,721	,520	,872	,760

LAMPIRAN 8

HASIL UJI HIPOTESIS

UJI HIPOTESIS
(UJI KORELASI NON PARAMETRIK)

Correlations				
			Perilaku_Inovatif	Manajemen_Pengetahuan
Spearman's rho	Perilaku_Inovatif	Correlation Coefficient	1,000	,689**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	220	220
	Manajemen_Pengetahuan	Correlation Coefficient	,689**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	220	220
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

LAMPIRAN 9
SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),
Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 5 Maret 2018

Nomor : /67 / Dek / 70/Div.Um.RT / /// / 2018

Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi

Kepada Yth.

Direksi PT. Bank NTB

Cq. Pemimpin Divisi SDM

Jln. Pejanggik No. 30, Mataram-NTB

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

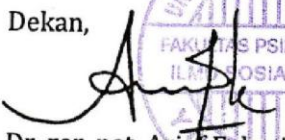
Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Tri Wardati Lailati**
Nomor Mahasiswa : **14320315**
Judul Skripsi : *Hubungan antara Knowledge Management (Manajemen Pengetahuan) dengan Innovative Behavior (Perilaku Inovatif) pada Perusahaan X.*

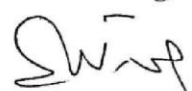
Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,


Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,


Thobagus Moh. Nu'man, S.Psi., Psikolog. MA.

LAMPIRAN 10**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Nomor : SB.01/15/32/64/0124/2018
Tanggal : 16 Maret 2018

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang KM 14,5 Besi, Sleman
di –
Yogyakarta 55584

Perihal : Pengambilan data

Assalamualaikum Wr.Wb

Menunjuk surat Saudara Nomor : 167/Dek/70/Div.Um.RT/III/2018 tanggal 5 Maret 2018 perihal Permohonan Ijin Pengambilan Data Untuk Skripsi, bersama ini disampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia an. **Tri Wardati Lailati** telah melaksanakan pengambilan data pada PT. Bank NTB.

Demikian untuk maklum, dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

PT. Bank NTB


Lalu Isnandar Pademan
Pindiv. SDM

PT. Bank NTB Kantor Pusat

Jalan Pejangik No. 30, Mataram - Nusa Tenggara Barat 83126

Phone : (0370) 636 331, 635 332, 623 526, 632 177 Fax. (0370) 623 527, 623 526

Website : www.bankntb.co.id