

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *LEARNING KNOWLEDGE*
TERHADAP *PERCEIVED INNOVATION* KARYAWAN DENGAN
CREATIVITY CLIMATE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta Untuk
Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Mengikuti Skripsi**



Oleh:

Dita Permatasari
NIM: 17.52.11.099

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA
SURAKARTA
2021**

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *LEARNING KNOWLEDGE*
TERHADAP *PERCEIVED INNOVATION* KARYAWAN DENGAN
CREATIVITY CLIMATE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING *ONLINE*

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

Dita Permatasari
NIM. 17.52.11.099

Surakarta, 1 April 2021

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.SI.
NIP. 19721109 199903 2 002

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : DITA PERMATASARI
NIM : 175211099
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul “PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *LEARNING KNOWLEDGE* TERHADAP *PERCEIVED INNOVATION* KARYAWAN DENGAN *CREATIVITY CLIMATE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alikum Wr. Wb.

Surakarta, 1 April 2021



Dita Permatasari

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini :

NAMA : DITA PERMATASARI
NIM : 175211099
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian saya yang berjudul "PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *LEARNING KNOWLEDGE* TERHADAP *PERCEIVED INNOVATION* KARYAWAN DENGAN *CREATIVITY CLIMATE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING"

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data pada konsumen situs belanja fashion online Zalora di Ngawi. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alikum Wr. Wb.

Surakarta, 1 April 2021



Dita Permatasari

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Sdr : Dita Permatasari

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Dita Permatasari NIM: 17.52.11.099 yang berjudul:

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *LEARNING KNOWLEDGE* TERHADAP *PERCEIVED INNOVATION* KARYAWAN DENGAN *CREATIVITY CLIMATE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

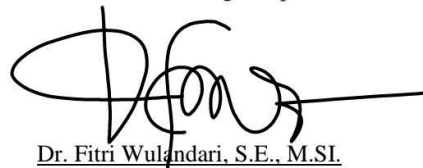
Sudah dapat dimunaqasah sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah.

Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut dimunaqasah dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 1 April 2021
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.SI.
NIP. 19721109 199903 2 002

PENGESAHAN

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *LEARNING KNOWLEDGE*
TERHADAP *PERCEIVED INNOVATION* KARYAWAN DENGAN
CREATIVITY CLIMATE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

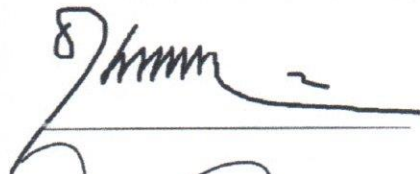
Oleh :

DITA PERMATASARI
NIM.17.52.11.099

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
Pada hari Kamis tanggal 06 Mei 2021 M/ 24 Ramadhan 1442 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

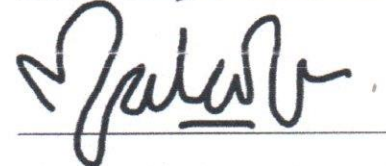
Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Drs. Azis Slamet Wiyono, M.M.
NIP. 19590812 198603 1 002



Penguji II
Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E., M.Ag.
NIP. 19651225 200003 1 001



Penguji III
Asep Maulana Rohimat, MSI.
NIP. 19870307 201903 1 008



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah kamu berharap.”

(QS. Al-Insyirah: 6-8)

“Barang siapa bertakwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rezeki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah maka cukuplah Allah baginya, sesungguhnya Allah melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu kadarnya”

(QS. Ath-Thalaq: 2-3)

“Belajarlah supaya tidak menjadi orang bodoh, dan dibodohi oleh orang”

(Ulilamrir Rahman)

“Berlombalah dalam kebaikan, karena kebaikan yang kita terima nantinya akan lebih banyak dari kebaikan yang pernah diperbuat, dan ikhlas serta syukurlah dalam menerima nikmat Tuhan disetiap harinya.”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan dengan segenap cinta dan doa

Karya yang sederhana ini untuk: Bapak

Purwanto dan Ibu Sri Purwaningsih,

Nenekku, Ibu Kasinah

Kakakku Edi Wibowo,

Della, sohib yang selalu ada

Squad yang selalu support (Rizky, Hayu, Dania, Nanda, Ela)

Sahabat, teman dan saudara lain yang tidak bisa disebutkan satu-satu

Teman-Teman Seperjuangan Manajemen Bisnis Syariah C 2017,

Keluarga Besar Manajemen Bisnis Syariah 2017,

Almamater IAIN Surakarta,

Yang selalu memberikan dukungan moril dan materil

Saya ucapkan

Terimakasih

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh *knowledge sharing* dan *learning knowledge* terhadap *perceived innovation* karyawan dengan *creativity climate* sebagai variabel intervening. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudofir, S.Ag., M.Pd., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Surakarta
2. Dr. Mohammad Rahmawan Arifin, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
3. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I, selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

4. Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.SI., selaku Dosen Pembimbing Skripsi y telah memberikan bimbingan dan arahan selama penulis menyelesaikan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Staff akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta yang telah membantu kelancaran dalam urusan administrasi.
7. Tim Penguji Skripsi yang telah menguji dan memberikan masukan.
8. Pak Agung, Pak Hari, dan seluruh pegawai PDAM Surakarta yang telah membantu dan bersedia dijadikan responden dalam penelitian ini.
9. Bapak Purwanto, Ibu Purwaningsih, Nenekku Ibu Kasinah, Kakakku Edi Wibowo, Om Agung sekeluarga, dan semua keluarga yang selalu mendoakan, mendukung, membimbing, memotivasi, dan mencintai penuh sehingga penulis dapat menyusun skripsi dengan lancar.
10. Sahabat dan saudara Reza, Lukman, Della, Reny, Sofi, Eny, Hayu, Rizky, Nanda, Dania, Ela, Elvira, Wima, Silvi, Ambar, dan Fathur yang telah mengenalku, memberi doa, dan memberi semangat, motivasi, dan kasih sayang dalam penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan Manajemen Bisnis Syariah C 2017.
12. Keluarga besar Manajemen Bisnis Syariah 2017.
13. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberi dukungan serta doa kepada penulis.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh sebab itu, saran dan kritik yang membangun dari pembaca sangat dibutuhkan. Semoga skripsi ini berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 25 Maret 2021

Penulis

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of knowledge sharing and learning knowledge on employees' perceived innovation with the creativity climate as an intervening variable. This study used a purposive sampling technique with 90 PDAM Surakarta employees consisting of 37 female employees and 53 male employees whose respondents were spread across various divisions related to the creativity climate and perceived innovation.

In this study, the creativity climate acts as an intervening variable between knowledge sharing and learning knowledge as an independent variable on perceived innovation as the dependent variable. This research uses quantitative research. Analysis of the data in this study using multiple linear regression analysis with statistical t testing as a hypothesis test.

The results showed: 1) Knowledge sharing and knowledge learning have a positive and significant effect on the creativity climate. 2) Knowledge sharing and creativity climate do not have a significant effect on perceived innovation. 3) Learning knowledge has a positive and significant effect on perceived innovation. 4) The creativity climate cannot mediate knowledge sharing and learning knowledge on perceived innovation.

Keywords: *Knowledge Sharing, Learning Knowledge, Creativity Climate, Perceived innovation.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* dan *learning knowledge* terhadap *perceived innovation* karyawan dengan *creativity climate* sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan responden sejumlah 90 karyawan PDAM Surakarta yang terdiri dari 37 karyawan perempuan dan 53 karyawan laki-laki yang respondennya tersebar diberbagai divisi yang berkaitan dengan *creativity climate* dan *perceived innovation*.

Dalam penelitian ini, *creativity climate* berperan sebagai variabel intervening antara *knowledge sharing* dan *learning knowledge* sebagai variabel independen terhadap *perceived innovation* sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengujian t statistik sebagai uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) *Knowledge sharing* dan *learning knowledge* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *creativity climate*. 2) *Knowledge sharing* dan *creativity climate* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *perceived innovation*. 3) *Learning knowledge* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *perceived innovation*. 4) *Creativity climate* tidak dapat memediasi *knowledge sharing* dan *learning knowledge* terhadap *perceived innovation*.

Kata Kunci: *Knowledge Sharing, Learning Knowledge, Creativity Climate, Perceived innovation.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
SURAT PERNYATAAN MELAKUKAN PENELITIAN	iv
NOTA DINAS	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRACT	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian	11
1. Manfaat Penelitian	12
1.6.1 Manfaat Praktis	13
1.6.2 Manfaat Teoritis	13
BAB II LANDASAN TEORI	14
2.1 Kajian Teori	14

2.1.1	<i>Perceived Innovation</i>	14
2.1.2	<i>Creativity Climate</i>	16
2.1.3	<i>Knowledge Sharing</i>	18
2.1.4	<i>Learning Knowledge</i>	20
2.2	Hasil Penelitian yang Relevan	22
2.3	Kerangka Berfikir	31
2.4	Hipotesis Penelitian	31
2.4.1	Pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap <i>creativity climate</i>	31
2.4.2	Pengaruh <i>learning knowledge</i> terhadap <i>creativity climate</i>	32
2.4.3	Pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap <i>perceived innovation</i>	33
2.4.4	Pengaruh <i>learning knowledge</i> terhadap <i>perceived innovation</i>	33
2.4.5	Pengaruh <i>creativity climate</i> terhadap <i>perceived innovation</i>	34
2.4.6	Pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap <i>perceived innovation</i> dengan mediasi <i>creativity climate</i>	35
2.4.7	Pengaruh <i>learning knowledge</i> terhadap <i>perceived innovation</i> dengan mediasi <i>creativity climate</i>	36
BAB III METODE PENELITIAN		38
3.1	Populasi dan Sampel	38
3.1.1	Populasi	38
3.1.2	Sampel	38
3.2	Tehnik dan Jumlah pengambilan sample	38
3.3	Jenis dan Sumber Data	39
3.3.1	Jenis Data	39
3.3.2	Sumber Data	39
3.4	Metode Pengumpulan Data	39
3.4.1	Metode Kuesioner	40
3.4.2	Metode Dokumentasi	41
3.5	Definisi Operasional	41

3.6	<i>Logical Connection</i>	43
3.6.1	<i>Knowledge Sharing</i> dengan <i>Creativity Climate</i>	43
3.6.2	<i>Learning Knowledge</i> dengan <i>Creativity Climate</i>	44
3.6.3	<i>Knowledge Sharing</i> dengan <i>Perceived Innovation</i>	45
3.6.4	<i>Learning Knowledge</i> dan <i>Perceived Innovation</i>	46
3.6.5	<i>Creativity Climate</i> dan <i>Perceived Innovation</i>	47
3.7	Analisis Data	48
3.7.1	Uji Kualitas Data	48
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	49
3.7.3	Uji Ketepatan Model	50
3.7.4	Analisis Jalur (Path Analysis)	52
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		53
4.1	Gambaran Umum Penelitian	53
4.2	Pengujian dan Hasil Analisis Data	56
4.2.1	Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas	56
4.2.2	Hasil Uji Asumsi Klasik	60
4.2.3	Uji Ketetapan Model	66
4.3	Hasil Analisis Data	76
4.3.1	Pembuktian Hipotesis 1: Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap <i>Creativity Climate</i>	76
4.3.2	Pembuktian Hipotesis 2: Pengaruh <i>Learning Knowledge</i> terhadap <i>Creativity Climate</i>	77
4.3.3	Pembuktian Hipotesis 3: Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap <i>Perceived Innovation</i>	78
4.3.4	Pembuktian Hipotesis 4: Pengaruh <i>Learning Knowledge</i> terhadap <i>Perceived Innovation</i>	79
4.3.5	Pembuktian Hipotesis 5: Pengaruh <i>Creativity Climate</i> terhadap <i>Perceived Innovation</i>	80
4.3.6	Pembuktian Hipotesis 6: Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap <i>Perceived Innovation</i> dengan Mediasi <i>Creativity Climate</i>	81
4.3.7	Pembuktian Hipotesis 7: Pengaruh <i>Learning Knowledge</i> terhadap <i>Perceived Innovation</i> dengan Mediasi <i>Creativity Climate</i>	82

BAB V PENUTUP	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Keterbatasan penelitian	85
5.3 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	92
IDENTITAS RESPONDEN	93

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Hasil Penelitian yang Relevan	23
Tabel 3.4.1 Skala Model Likert	40
Tabel 3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian	41
Tabel 4.1 Karakteristik Divisi dan Jabatan di PDAM Surakarta	55
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Knowledge Sharing</i>	57
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Learning Knowledge</i>	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Creativity Climate</i>	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Perceived Innovation</i>	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan I	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan II	64
Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi Persamaan I	68
Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi Persamaan II	68
Tabel 4.11 Hasil Uji F Persamaan I	69
Tabel 4.12 Hasil Uji F Persamaan II	69
Tabel 4.13 Hasil Uji T Persamaan I	70
Tabel 4.14 Hasil Uji T Persamaan II	71
Tabel 4.15 Hasil Analisis Jalur	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3	Kerangka Berfikir	31
Gambar	3.6.1 <i>Logical Connecting Knowledge sharing</i> dengan <i>creativity</i> <i>Climate</i>	43
Gambar	3.6.2 <i>Logical Connecting learning knowledge</i> dengan <i>creativity</i> <i>Climate</i>	44
Gambar	3.6.3 <i>Logical Connecting Knowledge sharing</i> dengan <i>perceived</i> <i>Innovation</i>	45
Gambar	3.6.4 <i>Logical Connecting learning knowledge</i> dengan <i>perceived</i> <i>Innovation</i>	46
Gambar	3.6.5 <i>Logical Connecting creativity climate</i> dengan <i>perceived</i> <i>Innovation</i>	47
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas Persamaan I	62
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Persamaan II	63
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan I	66
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan II	67
Gambar 4.5	Hasil Diagram Analisis Jalur	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	92
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	93
Lampiran 3 Rekap Data Penelitian	96
Lampiran 4 Hasil Output SPSS	106
Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup	115
Lampiran 6 Hasil Plagiarisme	116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengetahuan merupakan suatu sumber daya penting bagi individu, kelompok, dan sebuah organisasi. Sumber daya pengetahuan ini dinilai penting karena menjadi kekuatan yang memiliki kebermanfaatan untuk meningkatkan pembelajaran, inovasi, dan dalam pengambilan keputusan. Pengetahuan juga merupakan kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibagi berkelompok-kelompok sesuai tugasnya. Kurangnya perhatian yang diberikan organisasi atau perusahaan terhadap pengetahuan karyawan merupakan suatu masalah bagi keberlangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka akan menciptakan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan hasil kerja yang lebih baik dan berdampak positif bagi organisasi. Untuk menciptakan dampak positif melalui sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan dengan memberi ruang dan dukungan terhadap karyawan, cepat tanggap terhadap permasalahan teknis yang dihadapi karyawan, memberi kesempatan untuk terus belajar kepada karyawan, dan perlakuan setara terhadap seluruh karyawan. Dengan demikian maka dapat menciptakan dampak positif bagi karyawan dan juga organisasi (Susilowati & Farida, 2016).

Organisasi dengan iklim yang baik mampu mendorong karyawan untuk bertindak etis agar dapat mempertahankan reputasi organisasi (Kwon Choi & Moon, 2014). Fenomena yang terjadi yaitu adanya banyak karyawan yang memutuskan untuk berhenti bekerja yang diakibatkan dari ketidaknyamanan saat berada didalam lingkungan kerja. Banyak sekali masalah dari tempat kerja yang dekat peneliti, biasanya terjadi konflik antar anggota dalam kelompok yang sama maupun permasalahan antar kelompok. Sering kurangnya karyawan baru terhadap yang dikerjakan dalam organisasi dan membuat sedikit kesalahan mendapatkan teguran yang bernada mencaci dari rekan kerja maupun atasan. Adanya perbedaan jabatan dan lama usia kerja dalam organisasi juga menjadi masalah karena mereka biasanya bersikap senioritas terhadap bawahan ataupun karyawan baru.

Permasalahan yang terjadi dan sering bermunculan didalam dunia kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan yang paling menonjol serta menjadi fokus penelitian ini adalah faktor lingkungan atau iklim organisasi. Iklim atau lingkungan yang terjadi didalam organisasi sangat memengaruhi hasil dari kerja sumber daya manusia didalamnya. Tidak banyak pekerja yang keluar dari tempat kerjanya dikarenakan faktor lingkungan kerja yang negatif, seperti tingginya tingkat diskriminasi. Kemenaker pada Tahun 2017 menyatakan bahwa tingkat diskriminasi para tenaga kerja masih cukup tinggi di Indonesia sekitar 30% (Kemnaker, 2017).

Pernyataan tersebut membuktikan bahwa iklim atau lingkungan kerja di Indonesia masih tinggi dengan tingkat diskriminasi dan dapat dikatakan sebagai

lingkungan kerja yang negatif. Padahal sudah diatur di dalam Pasal 6 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Hal tersebut juga diatur didalam Pasal 32 Ayat 1 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Adanya peraturan-peraturan mengenai diskriminasi tersebut masih kurang mendapat respon dari organisasi atau perusahaan (*Undang-undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003*).

Dalam kenyataannya hal seperti ini masih sering terjadi dengan banyaknya pelanggaran-pelanggaran seperti masih banyaknya masalah dengan sikap senioritas dan tindakan diskriminasi yang ada didalam lingkungan kerja. Sikap tersebut seringkali membuat beberapa bahkan banyak karyawan yang merasa tidak nyaman didalam lingkungan kerja karena menyebabkan karyawan merasa tertekan. Perasaan takut dan bekerja dibawah rasa tertekan tidak mendapatkan hasil yang optimal karena setiap yang dilakukan karyawan penuh dengan kekhawatiran jika karyawan melakukan kesalahan (Dewi, dkk, 2017).

Untuk menghindari hal tersebut dapat dilakukan dengan membuat kebijakan-kebijakan organisasi yang mengatur larangan diskriminasi dan senioritas oleh atasan dan bawahan serta antar karyawan dilingkungan kerja. Dengan demikian iklim dapat membantu mendorong karyawan untuk memiliki persepsi positif terhadap organisasi. Persepsi positif yang dirasakan karyawan dalam organisasi merupakan kesempatan bagi karyawan dan sekaligus organisasi

untuk menciptakan inovasi yang kreatif. Kreativitas merupakan pedoman atau prasyarat untuk melakukan inovasi dengan menghasilkan ide-ide kreatif (Ghosh et al., 2020). Kreativitas yang diciptakan dalam organisasi dimaksudkan untuk membangun iklim dan organisasi.

Partisipasi aktif antar karyawan dalam proses kreatif dapat mengolah ide dengan mengembangkan dan menyajikan ide atau gagasan yang tercipta sehingga menunjukkan bahwa kompetensi pengetahuan karyawan dan keterampilan berpikir kreatif disebabkan oleh kondisi lingkungan atau iklim kerja (Ghosh et al., 2020). Iklim kerja yang terjadi mampu memberi dampak nyata yang negatif ataupun positif dalam lingkungan organisasi bagi karyawan dimana persepsi iklim tersebut berasal dari masing-masing individu.

Walaupun persepsi iklim berasal dari masing-masing individu karyawan, namun prestasi yang dihasilkan atau produktivitas karyawan merupakan pengaruh dari rekan dan lingkungan kerja yang tercipta didalamnya (Alzghoul, Elrehail, Emeagwali, & Alshboul, 2018). Iklim yang terjadi dalam organisasi mampu menciptakan dorongan maupun menghambat inovasi karyawan (F.-C. Liu & Yun Lin, 2012). Umumnya iklim atau lingkungan yang terjadi selama bekerja sangat memengaruhi inovasi karyawan di dalam organisasi.

Penilaian iklim kreativitas dapat membantu memberikan penawaran atau promosi untuk mendorong inovasi yang terjadi dalam lingkungan kerja organisasi (F.-C. Liu & Yun Lin, 2012). Inovasi terbentuk dari setiap individu karyawan karena memiliki kemampuan tinggi untuk menghasilkan ide-ide baru sehingga

membentuk inovasi individu. Inovasi merupakan hasil implemantasi yang berhasil diwujudkan dari ide kreatif atau kreativitas (Ghosh et al., 2020).

Pembaharuan organisasi yang terus menerus dan lebih meningkatkan efektifitas operasional dan optimalisasi organisasi merupakan bentuk fisik hasil dari adanya inovasi. Inovasi yang dilakukan karyawan biasanya berupa adanya ide gagasan. Selain itu, yang sering muncul dari inovasi yang diciptakan karyawan adalah pembaharuan metode, baik metode kerja manajerial ataupun metode yang dilakukan dalam mekanisme dan operasional. Faktor-faktor lain seperti peralatan atau mesin kerja juga mengalami perubahan akibat pembaharuan inovatif yang diciptakan karyawan. Sehingga antara ide gagasan dan keperluan harus direalisasikan dengan beriringan untuk saling mendukung (Scupola, 2012).

Selain itu, faktor penting dalam inovasi adalah adanya pengetahuan. Pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing individu berbeda-beda sehingga ilmu yang mereka miliki dan bagikan kepada rekan lain dapat menambah pengetahuan. Begitu juga sebaliknya, rekan lain yang memiliki ilmu pada suatu kasus dalam teknis produktivitas organisasi dan membagikan ilmunya kepada rekan yang memerlukan informasi untuk penyelesaian kasus akan merasa terbantu. Tidak hanya terbantu dalam penyelesaian kasus namun juga pengetahuan yang dimiliki semakin bertambah (Young & Zhu, 2020).

Pengetahuan karyawan didalam lingkungan kerja bermacam-macam seperti adanya keterampilan, keahlian, mengikuti pengetahuan yang terupdate. Pembelajaran yang dilakukan karyawan dalam lingkungan kerja juga bermacam-macam seperti belajar dengan hanya mengamati saja sudah bisa menjalankan

tugas, belajar dengan berbagi pengetahuan, belajar dari pengalaman yang pernah didapat, dan belajar dari kesalahan yang pernah dilakukan (W. Liu & Xiang, 2018). Belajar dan berbagi pengetahuan merupakan dua hal yang saling menyeimbangkan sehingga beberapa perusahaan sudah menerapkan hal ini didalam lingkungan kerjanya.

Seperti yang dinyatakan J.-H. Park & Choi (2014) bahwa beberapa perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk saling berbagi dan mengakses pengetahuan. Lingkungan kerja yang sudah terbiasa dengan adanya *knowledge sharing* dan *learning knowledge* akan sangat baik untuk membantu menciptakan inovasi karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Inovasi individu yang dilakukan karyawan secara terus menerus dengan membagikan ide pengetahuannya kepada karyawan lain akan berkontribusi pada inovasi organisasi (Ghosh et al., 2020).

Kehadiran inovasi penting bagi organisasi terlebih bagi setiap organisasi atau perusahaan yang memerlukan inovasi untuk perkembangan usahanya. Perkembangan usaha dilakukan dengan adanya pembaruan-pembaruan yang terjadi di perusahaan baik internal maupun eksternal. Banyaknya usaha dan industri yang bermunculan membuat ketatnya persaingan atau kompetisi antar perusahaan dalam berbagai bidang (Ghosh et al., 2020).

Organisasi atau perusahaan yang aktif berkompetisi dengan lainnya juga harus siap untuk menghadapi resiko dan tantangan yang juga semakin tumbuh seiring perkembangan usahanya. Tantangan yang dihadapi dengan baik oleh organisasi atau perusahaan dalam usahanya dapat menciptakan peluang baru

sehingga mampu memenangkan kompetisi (Ghosh et al., 2020). Banyak organisasi atau perusahaan yang melakukan kompetisi persaingan dengan memerhatikan lingkungan kerja perusahaan seperti yang telah dilakukan di PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Kota Surakarta.

PDAM Kota Surakarta merupakan perusahaan daerah air minum yaitu salah satu unit usaha yang dimiliki oleh daerah yang bergerak pada distribusi air bersih kepada masyarakat. Perusahaan daerah air minum ini sudah banyak dikenal dan digunakan masyarakat umum untuk memenuhi kebutuhan air bersih yang sudah menyebar secara luas. Banyaknya industri yang bergelut pada bidang air minum menambah daftar jumlah pesaing PDAM. Adanya banyak pesaing usaha tidak menjadi persoalan oleh PDAM justru menjadi pendorong PDAM untuk terus melakukan perbaikan-perbaikan guna pelayanan dari internal perusahaan melalui iklim kreatif yang sudah terbangun (Nugroho, 2021)

Terdapat informasi menarik mengenai iklim kerja yang terdapat di PDAM. Perusahaan daerah air minum ini telah menerapkan iklim kreatifitas didalam proses produktivitas dan layanannya. Terbukti adanya pengakuan dari beberapa karyawan yang bekerja disana merasakan kenyamanan saat menjalankan tugas kerjanya. Beberapa iklim kreatif yang dapat meningkatkan inovasi karyawan di PDAM Kota Surakarta adalah terciptanya lingkungan yang disiplin, berbagi pengetahuan, dan inovatif. Seperti misalnya karyawan yang sedang membutuhkan bantuan maka harus segera meminta tolong kepada lainnya tidak boleh menunggu bantuan yang nantinya dibarengi dengan respon rekan lain atau atasan yang akan segera membantunya (Nugroho, 2021).

Selain itu adanya kesetaraan yang dirasakan karyawan membuat karyawan merasa dihargai. Dengan demikian, PDAM Kota Surakarta dikatakan berhasil dalam upayanya menciptakan keefektifan sumber daya manusia, memerhatikan, dan menyejahterakan karyawan dalam produktivitas kerja sehari-hari. Hal ini dikarenakan bahwa keberhasilan dan keunggulan organisasi atau perusahaan tidak luput dari peranan sumber daya manusia yang inovatif sehingga dapat muncul dari lingkungan atau iklim organisasi. Keunggulan organisasi dapat dicapai dengan efektifnya sumber daya manusia atau karyawan perusahaan dari pada modal yang lainnya dalam melakukan kompetisi perusahaan (J.-H. Park & Choi, 2014).

Penelitian ini terdiri dari gabungan beberapa variabel penelitian yang berasal dari sumber berbeda antara lain *knowledge sharing*, dan *learning knowledge* yang terkait dengan *creativity climate* dan *perceived innovation*. Motivasi untuk melakukan penelitian ini adalah adanya banyak kasus yang terjadi berkaitan dengan keadaan lingkungan atau iklim kerja didalam organisasi dan sampai berakibat pada pengunduran diri karyawan. Informasi kasus tersebut didapat dari beberapa perusahaan yang berada didekat tempat tinggal penulis yang terkait dengan *learning knowledge* dan *knowledge sharing* yang dapat menciptakan *creativity climate* serta menyebabkan *perceived innovation* karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kwon Choi & Moon (2014) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara *creativity climate* dan *perceived innovation*. Hal yang sama juga ditunjukkan didalam penelitian Ghosh (2020) dimana antara *creativity climate* dan *perceived innovation* memiliki

hubungan yang signifikan. Namun terdapat penelitian yang berbeda dari penelitian F.-C. Liu & Yun Lin (2012), penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang kurang signifikan antara *creativity climate* dan *perceived innovation*.

Terdapat juga variabel lain yang dapat memengaruhi *perceived innovation* yaitu *learning knowledge* dan *knowledge sharing*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (W. Liu & Xiang, 2018) bahwa antara *learning knowledge* dan *knowledge sharing* menunjukkan hasil signifikan terhadap *perceived innovation*. Kemudian (J.-H. Park & Choi, 2014) dalam penelitiannya juga menunjukkan hasil yang positif terkait pengaruh antara *knowledge sharing* dan *perceived innovation*. Penelitian ini menarik untuk dibahas karena masih terdapat perbedaan hasil penelitian dari fokus variabel penelitian yang sama, terutama mengulas mengenai *creativity climate* lebih dalam. Dari uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan mengambil judul “PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *LEARNING KNOWLEDGE* TERHADAP *PERCEIVED INNOVATION* KARYAWAN DENGAN *CREATIVITY CLIMATE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijabarkan penulis mengambil permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Berbagai jurnal atau penelitian terdahulu membuktikan bahwa *creativity climate* memiliki hubungan dengan inovasi sehingga menciptakan

perceived innovation dan dapat meningkatkan kreatifitas karyawan karena merasa seluruh elemen organisasi mendukung, menghargai, sehingga meningkatkan hasil kerja karyawan.

2. Informasi yang diterima dari fenomena yang terjadi adalah adanya loyalitas karyawan terhadap PDAM Kota Surakarta karena kenyamanan iklim di lingkungan kerja yang dapat memberi dukungan kepada karyawan dan dengan sharing ilmu yang terus dilakukan dalam lingkungan kerja di PDAM Kota Surakarta.
3. Terdapat juga salah satu fakta yaitu adanya keaktifan karyawan dalam mengakses pengetahuan dan lingkungan kerja yang responsif dengan saling berbagi pengetahuan.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian digunakan untuk menghindari adanya pelebaran pokok masalah sehingga penelitian dapat terarah dan pembahasan dari tujuan penelitian bisa tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Luas lingkup penelitian hanya meliputi *creativity climate*, *perceived innovation*, *knowledge sharing*, dan *learning knowledge* perusahaan penelitian.
2. Informasi yang disajikan berdasarkan kebijakan-kebijakan perusahaan mengenai lingkungan kerja organisasi dan inovasi yang timbul dalam organisasi serta teori *creativity climate* dan *perceived innovation*.
3. Penelitian ini dilaksanakan di PDAM Kota Surakarta.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini ialah:

Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* dan *learning knowledge* dalam meningkatkan kreativitas dan *perceived innovation*?

1. Apakah ada pengaruh hubungan *knowledge sharing* terhadap *creativity climate*?
2. Apakah ada pengaruh hubungan *Learning knowledge* terhadap *creativity climate*?
3. Apakah ada pengaruh hubungan *knowledge sharing* terhadap *perceived innovation*?
4. Apakah ada pengaruh hubungan *learning knowledge* terhadap *perceived innovation*?
5. Apakah ada pengaruh antara *creativity climate* terhadap *perceived innovation*?
6. Apakah ada pengaruh hubungan *knowledge sharing* terhadap *perceived innovation* dengan mediasi *creativity climate*?
7. Apakah ada pengaruh hubungan *learning knowledge* terhadap *perceived innovation* dengan mediasi *iklim kreativitas*?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, rumusan masalah, dan batasan masalah diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah:

1.5.1 Tujuan Umum

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara *knowledge sharing* dan *learning knowledge* terhadap *perceived innovation* dengan mediasi *creativity climate*.

1.5.2 Tujuan khusus

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *knowledge sharing* dengan *creativity climate*
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *learning knowledge* dengan *creativity climate*
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap *perceived innovation*.
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *learning knowledge* terhadap *perceived innovation*.
5. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *creativity climate* terhadap *perceived innovation*
6. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap *perceived innovation* melalui *creativity climate*.
7. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *learning knowledge* terhadap *perceived innovation* melalui *creativity climate*.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi manfaat praktis dan teoritis sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan peneliti dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dari perkuliahan untuk membuat penelitian dan meneliti secara langsung sehingga dapat belajar dalam menganalisa, membuat keputusan yang tentunya akan menambah pengalaman dan wawasan peneliti

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk membuat keputusan atau kebijakan selanjutnya dalam perusahaan pada bidang sumber daya manusia agar terus tumbuh berkembang dan dapat berkompetisi dengan memerhatikan lingkungan kerja yang terjadi didalam perusahaan

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, sehingga penelitian ini lebih dapat dikembangkan

1.6.2 Manfaat Teoritis

1. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi pengetahuan bagi dunia pendidikan untuk menambah data informasi sehingga mudah dalam mengambil keputusan.

2. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini diharapkan mampu sebagai dasar pertimbangan organisasi, perusahaan, atau instansi dalam mengambil keputusan dan membuat kebijakan mengenai sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 *Perceived Innovation*

Perceived innovation atau persepsi inovasi merupakan akibat dari iklim organisasi yang kreatif sehingga dapat menciptakan sesuatu yang baru. *Perceived innovation* merupakan acuan dari pemahaman mengenai organisasi yang bersedia untuk mendorong kreativitas dengan munculnya ide-ide baru seperti terciptanya produk baru dan adanya inovasi dalam proses produksi (Amabile et al., 1996; Uzokurt et al., 2013) dalam (Kwon Choi & Moon, 2014). Organisasi yang unggul dari pesaing-pesaing usaha dapat disebabkan karena organisasi tersebut memiliki tingkat inovatif yang tinggi didalamnya (Tidd dan Bessant, 2013) dalam (Oddane, 2015).

Menurut Amabile (1996) dalam Kwon Choi & Moon (2014) menyatakan bahwa *perceived innovation* dapat terjadi dengan membuat persepsi terhadap karyawan bahwa organisasi akan terus mendorong karyawan dalam berpikir kreatif, melakukan diskusi antar karyawan dengan ide-ide yang dimiliki, sehingga karyawan dalam berperilaku inovatif dan menciptakan inovasi didalam organisasi. Terlebih untuk menghadapi era globalisasi seperti saat ini dimana inovasi menjadi sesuatu yang sangat diperlukan untuk efektivitas organisasi (Moon, 2013). Sehingga dalam hal ini *perceived innovation* dilakukan untuk memunculkan inovasi didalam organisasi.

Menurut Amabile (1996), berikut merupakan beberapa dorongan yang dapat mencerminkan *perceived innovation* karyawan (Kwon Choi & Moon, 2014):

1. Berfikir Kreatif

Dalam hal ini persepsi inovasi karyawan merupakan hasil dari suatu cara berpikir karyawan untuk mencoba dan menemukan hal baru atau jawaban dari adanya suatu masalah.

2. Diskusi Ide baru

Dalam hal ini, persepsi inovasi karyawan dapat terbentuk dengan adanya ruang karyawan untuk melakukan diskusi terhadap masalah yang terjadi dan dapat menciptakan hasil pemikiran baru bersama.

3. Berperilaku Inovatif

Dalam hal ini, persepsi inovasi karyawan pada organisasi dapat terjadi melalui perilaku karyawan yang diarahkan agar dapat menghasilkan, mengenal, dan mengaplikasikan hal baru yang memberi manfaat didalam organisasi.

4. Upaya Kreatif Individu

Upaya kreatif individu dalam hal ini yaitu upaya yang ditunjukkan karyawan untuk memunculkan inovasi, seperti melakukan pengamatan, kepekaan, bertanggung jawab dan tidak menunda pekerjaan. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Miron (2004) dalam (Stojcic, Hashi, & Orlic, 2018) bahwa upaya kreatif individu dapat menciptakan inovasi. Inovasi yang diciptakan ini dapat digunakan baik untuk dirinya sendiri maupun dibagikan kepada rekan lain atau digunakan secara keseluruhan dalam suatu perusahaan.

2.1.2 *Creativity Climate*

Creativity climate atau iklim kreativitas ialah suatu keadaan atau kondisi lingkungan yang saling mendukung sehingga dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif. *Creativity climate* atau iklim kreativitas merupakan suatu suasana yang dihadirkan secara positif dalam organisasi antar atasan dan bawahan serta antar karyawan didalam lingkungan kerja dengan saling keterbukaan ide, kepedulian, dan dukungan serta adanya tanggung jawab kerja yang merupakan proses kreatif (Sultika & Hartijasti, 2017).

Creativity climate atau iklim kreativitas menciptakan, membangun ide-ide baru dan cara-cara yang belum pernah dilakukan atau pembaruan sekaligus dalam penyelesaian masalah. Seperti yang dikatakan oleh lih Amabile (1996) dalam (Heffernan, 2016) bahwa *creativity climate* mendorong terjadinya komunikasi baik, pekerjaan yang menantang dengan melibatkan infrastruktur kerja untuk pengembangan organisasi dengan cara baru. Berikut merupakan indikator-indikator dari *creativity climate*:

1. Iklim Kerja yang Mendorong Karyawan pada Keterbukaan Ide Baru

Dalam hal ini, *creativity climate* mampu mendorong keterbukaan ide baru pada karyawan sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang kreatif. Amabile dalam (F.-C. Liu & Yun Lin, 2012) menyatakan bahwa organisasi dan lingkungan yang terus mendorong kreativitas karyawan dengan rasa keingintahuan yang tinggi untuk terus menciptakan pemikiran kreatif didalam iklim kreativitas

2. Iklim Kerja yang Memberikan Kesempatan pada Karyawan untuk Berfikir Kreatif

Dalam hal ini, *Creativity climate* merupakan lingkungan positif yang dapat memberikan kesempatan dan mendorong karyawan untuk berfikir kreatif. Seperti yang dinyatakan Anderson (2014) dalam (Heffernan, 2016) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi terletak pada lingkungan kerja yang positif dan mampu menciptakan kreativitas

3. Iklim Kerja yang Memberikan Kesempatan pada Karyawan untuk Saling Memberi Solusi pada Berbagai Hambatan yang Dihadapi

Dalam hal ini, *creativity climate* mampu memberikan kesempatan untuk saling memberi solusi pada karyawan. Solusi ini meliputi saran dan aspirasi karyawan ini meningkatkan kemudahan, kualitas, dan sebagainya sehingga membentuk iklim kreativitas. Montag (2012) dalam (Heffernan, 2016) juga menyatakan bahwa saran dan aspirasi karyawan dapat mendorong lingkungan yang kreatif.

4. Iklim Kerja yang Memberikan Dukungan pada Karyawan untuk Berkreasi

Dalam hal ini, *creativity climate* merupakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk berkreasi. Kreasi yang diciptakan karyawan didukung oleh perusahaan atau lingkungan kerja, sehingga karyawan lebih giat dalam membentuk kreasi baru lagi karena kreasi yang telah dihasilkan didukung oleh lingkungan dan perusahaan. Seperti yang dinyatakan Anderson (2014) dalam (Heffernan, 2016) bahwa keberhasilan organisasi terletak pada lingkungan kerja yang positif dan mampu menciptakan kreativitas.

5. Iklim Kerja yang Dapat Mendorong Karyawan untuk Berani Berpendapat

Dalam hal ini, lingkungan kerja yang dengan baik menerima masukan dari seluruh bagian perusahaan yang akan menciptakan hal kreatif baru dalam perusahaan. Ini dikarenakan dengan masukan tersebut, perusahaan dapat melakukan perbaikan-perbaikan. Keterbukaan perusahaan dalam penerimaan masukan dari karyawan ini mendorong karyawan untuk berani berpendapat, karena hal tersebut berdampak baik bagi perusahaan juga bagi karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Montag (2012) dalam (Heffernan, 2016) bahwa saran dan aspirasi karyawan dapat mendorong lingkungan yang kreatif.

2.1.3 Knowledge Sharing

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan adalah terjadinya kondisi atau peristiwa yang saling memberi, membagi dan menerima pengetahuan yang dimiliki dari dan bagi individu atau kelompok organisasi. Menurut Davenport *et al.*, (1998) dalam (Naim & Lenkla, 2016) menyatakan bahwa *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan merupakan pemahaman atau kesadaran dalam bentuk kepercayaan dan penilaian yang dicapai melalui pembelajaran atau pengalaman. *Knowledge sharing* merupakan pertukaran manfaat antar individu untuk tujuan bersama (Li, 2018).

Sedangkan Bock (2005) dalam (Naim & Lenkla, 2016) menyatakan bahwa *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan adalah proses penyebaran pengetahuan yang terjadi di dalam suatu organisasi. *Knowledge sharing* sebagai keuntungan bagi individu dan kelompok didalam organisasi, dimana karyawan saling mendapatkan pengetahuan dari rekan kerja, teman sebayanya yang dapat meningkatkan kemampuan belajar dan keahlian tambah bagi karyawan.

Kesadaran karyawan dengan *knowledge sharing* tentunya membuat karyawan termotivasi sehingga merasa perlunya belajar dan mengembangkan kompetensi karyawan.

Esmailzadeh (2013) dan Richard (2001) dalam (Sabir Rahman Aahad, 2016)

1. Keahlian

Keahlian dalam hal ini adalah kekuatan berupa pengetahuan yang dimiliki karyawan dari hasil pembelajaran yang telah dialami. Yang dan Farn (2009) dalam (Sabir Rahman Aahad, 2016) menyatakan bahwa keahlian yang dimiliki karyawan dapat menjadi faktor adanya berbagi pengetahuan dengan jelas.

2. Pencapaian

Dalam hal ini, pencapaian yang dimaksud yaitu capaian atau jangkauan yang pernah dialami oleh karyawan melalui kinerjanya dalam berkontribusi pada organisasi. Sehingga dengan pencapaian yang dimiliki karyawan dapat menciptakan adanya *sharing* atau berbagi informasi dan pengetahuan antar karyawan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Richard (2001) bahwa pencapaian karyawan menjadi faktor terciptanya *sharing* pengetahuan.

3. Pengalaman

Pengalaman ini ialah pengalaman dari penyelesaian masalah yang pernah terjadi dan dapat dijadikan pembelajaran. Sehingga pengalaman yang dimiliki karyawan dapat ditularkan kepada rekan lain seperti yang dinyatakan oleh Hansen dan Avital (2005) dalam (Sabir Rahman Aahad, 2016) bahwa berbagi

pengetahuan yang dilakukan karyawan salah satunya dengan membagikan pengalaman yang dimiliki.

4. Rasa Saling Percaya

Dalam hal ini, rasa saling percaya yang dimaksud ialah terhadap sesama karyawan atau rekan kerja dalam hal *share* informasi dan pengetahuan yang dimiliki. (Sabir Rahman Aahad, 2016) menyatakan bahwa dengan rasa saling percaya yang dimiliki dengan saling berbagi pengetahuan dapat membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

Indikator *knowledge sharing* menurut Adhi Nugroho (2018) dan Heisig (2009) dalam (Al-busaidi & dan Olfman, 2020):

5. Niat

Niat merupakan keinginan, maksud, dan tujuan tertentu untuk suatu hal. Niat dalam *knowledge sharing* ini yang dimaksudkan ialah keinginan yang timbul dari dalam diri individu untuk berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing*. Hal yang sama juga dinyatakan oleh (Sabir Rahman Aahad, 2016) bahwa setiap individu dalam masing-masing departemen disebuah organisasi sangat penting memiliki niat *knowledge sharing* karena untuk mencapai kerjasama, membangun rasa saling percaya, dan dapat mencari solusi efektif dalam memecahkan suatu masalah yang terkait dengan pekerjaan di suatu departemen juga organisasi. .

2.1.4 Learning Knowledge

Learning knowledge atau pembelajaran pengetahuan terdiri dari dua bahasan penting yaitu mempelajari dan mengetahui. *Knowledge* atau pengetahuan sendiri ialah suatu proses pengaturan yang digunakan agar sesuai dan

meningkatkan pembelajaran pribadi (Lyons & Bandura, 2018). Sedangkan *learning* atau pembelajaran merupakan suatu proses yang pembelajarnya terlibat dalam kegiatan pembelajaran yang sedang berlangsung guna menguasai keterampilan dan pengetahuan baru (W. Liu & Xiang, 2018).

Terkait dengan pembelajaran, Slater dan Narver (1995) dalam (Y. K. Park, Song, Yoon, & Kim, 2014) menyatakan bahwa pembelajaran organisasi yaitu sebagai organisasi yang selalu aktif dalam memperoleh, memproses, serta menyebarkan pengetahuan. Sedangkan Jensen (2005) dalam (Y. K. Park et al., 2014) yang juga terkait dengan pembelajaran menyatakan bahwa organisasi pembelajaran penting dalam penciptaan kemampuan pengetahuan yang mendorong karyawan memiliki wawasan baru. *Learning knowledge* menekankan adanya pembelajaran mengenai pengetahuan dan wawasan yang lebih luas serta mendukung karyawan melalui pelatihan, pemberian informasi dan ilmu yang diajarkan dengan cara menyenangkan.

Berikut merupakan elemen inti dari *learning knowledge* antara lain (Y. K. Park et al., 2014):

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan cara seseorang saat memimpin suatu kelompok atau organisasi. Kepemimpinan dalam *learning knowledge* mengutamakan pembelajaran yang dapat diperoleh dan diterima karyawan sehingga keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan semakin luas dan dapat menunjang perbaruan didalam organisasi.

2. Dukungan

Dukungan sangat ditekankan dalam *learning knowledge* karena organisasi dan lingkungan yang mendukung dapat memotivasi minat dan semangat belajar karyawan karena jika tidak adanya dukungan baik dari organisasi dan lingkungan, maka semangat karyawan dalam bekerja dan belajar menjadi kendor, hal ini akan merugikan kelompok dan organisasi karena hasil kerja yang berantakan.

3. Dorongan Belajar

Learning knowledge selalu mengutamakan hal belajar untuk karyawan karena dengan pengertian, pemahaman, dan pengetahuan karyawan terhadap penyelesaian suatu masalah maka hasil dari kinerja karyawan akan lebih baik.

4. Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan, dengan adanya *learning knowledge* maka akan meningkatkan keahlian dan kemampuan karyawan sehingga ilmu dan wawasan baru yang didapat karyawan merupakan hasil dari pengembangan karyawan.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu berisi beberapa penelitian yang sudah pernah dilakukan para peneliti sebelumnya dengan bahasan topik penelitian yang memiliki kesamaan sehingga bisa peneliti gunakan sebagai sumber acuan untuk menulis penelitian ini.

Tabel 2.2
Hasil Penelitian yang Relevan

No.	Nama/Tahun/ Sampel/TPS	Anteseden Konsekuen	Hasil	Implikasi/Kesim- -pulan/Saran
1.	Peng-Chuan, Liu/ 2012/398/Surv ei	Penelitian ini menyatakan bahwa iklim kreativitas yang baik terjadi karena terlibatnya karyawan yang baik di dalam organisasi dan mengarah pada inovasi yang dirasakan karyawan serta organisasi yang akan menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dari hal-hal yang telah dirasakan dan diterimanya.	Jurnal ini menghasilkan bahwa inovasi yang dirasakan karyawan pada organisasi sangat terkait dengan perlakuan yang diterima karyawan dari organisasi seperti organisasi yang mendukung, pengawasan yang baik, kelompok didalam organisasi yang baik, kecukupan sumber daya, dan tantangan pekerjaan	Hasil dari penelitian ini bisa disimpulkan bahwa perlakuan yang diterima dan dirasakan karyawan dari organisasi kepada dirinya akan menghasilkan inovasi dan berdampak pada kinerja karyawan pada organisasi
2.	Margaret Heffernan Brian Harney Kenneth Cafferkey Tony Dundon/2016/ Kuantitatif	Kinerja yang dihasilkan karyawan dari kepuasan atas tersampainya dan diterapkannya ide-ide karyawan pada organisasi terjadi karena adanya iklim yang baik didalamnya, saling bersinergi satu sama lain sehingga akan meningkatkan hasil-hasil dari kinerja organisasi.	Jurnal ini menghasilkan bahwa strategi-strategi kreatif yang ada dalam organisasi memiliki peranan terhadap iklim yang terjadi didalamnya.	Iklim baik organisasi terlihat adanya kepemilikan kreativitas yang tinggi di dalam organisasi dari karyawan pada segala segi didalam lingkungan kerja yang akan menciptakan hasil kinerja dari

				organisasi yang juga meningkat.
3.	Budi Sultika, Yanki Hartijasti/2017 /259/Sampling	Kreativitas karyawan tercipta dari adanya gagasan dan ide-ide inovatif dalam organisasi yang dikeluarkan dari hasil pikir yang bagus karena adanya sinergi iklim yang baik didalam organisasi.	Jurnal ini menghasilkan bahwa perhatian dari seluruh elemen organisasi terhadap karyawan merupakan faktor yang memicu adanya sikap inovatif karyawan sehingga dapat dengan mudah memunculkan kreasi-kreasi inovatif untuk organisasi.	Memunculkan sikap inovatif karyawan didalam organisasi tidak mudah. Dalam hal ini perum BULOG dalam iklim kerjanya akan terus menampung, mendengarkan ide-ide baru yang bagus dari karyawan, dengan itu sehingga diharapkan akan terus meningkatkan kreativitas dari gagasan dan sikap inovatif karyawan untuk kemajuan organisasi.
4.	Koustab Ghosh/2015	Penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan diri masing-masing individu dengan kreativitas yang dimiliki karyawan dan dibarengi dengan iklim kreativitas di suatu organisasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan pengaruh inovasi suatu organisasi	Jurnal ini menunjukkan adanya keterkaitan signifikan antara kepemimpinan diri, kreativitas karyawan, iklim kreativitas, dan inovasi ditempat kerja.	Kepemimpinan diri, kreativitas karyawan, iklim kreativitas, umpan balik, dan praktik dapat mengarah ke jalur kreativitas karyawan individu di tempat kerja sehingga dapat merangsang inovasi di tempat kerja

5.	Koo Moon, H. , Kwon Choi, B./2014/Kuisio ner	Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan atau iklim kerja yang terdapat didalam organisasi memengaruhi hasil kinerja karyawan. Iklim kerja yang mendukung kinerja karyawan akan membuat persepsi inovasi karyawan terhadap organisasi karena karyawan merasa bahwa dirinya diperhatikan organisasi.	Jurnal ini menghasilkan bahwa bahwa iklim yang terjadi didalam organisasi sangat penting untuk kinerja organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan organisasi melalui persepsi inovasi karyawan di negara-negara berkembang.	Tujuan organisasi dengan persepsi inovasi karyawan dapat tercipta dengan adanya perhatian organisasi melalui lingkungan atau iklim kerja yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan suatu masalah dan lingkungan yang dapat memberi kenyamanan karyawan.
6.	Wei Liu, S. X../2018/176/Survei	Penelitian ini menyatakan bahwa kontribusi karyawan dengan kinerjanya dapat dipengaruhi penerimaan pembelajaran yang telah diterima karyawan dari organisasi.	Jurnal ini menghasilkan bahwa dengan pembelajaran karyawan didalam organisasi dapat memberikan umpan balik berupa kontribusi karyawan kepada organisasi..	Kegiatan pembelajaran dan pergaulan individu karyawan ditempat kerja dapat menjadi umpan balik positif yang dapat memengaruhi respon dan aksi karyawan terhadap organisasi
7.	Mohammad Faraz Naim Usha Lenkla/2016/Kualitatif	Penelitian ini menyatakan bahwa perlunya pengembangan kompetensi kepada karyawan sehingga organisasi dapat menerapkan	Jurnal ini menghasilkan bahwa <i>Knowledge sharing</i> sangat berpotensi memberi pengaruh terhadap	<i>Knowledge sharing</i> diperlukan organisasi adalah untuk menciptakan dorongan belajar karyawan agar

		<i>knowledge sharing</i> sebagai sebagai upaya organisasi untuk pengembangan karyawan.	komitmen karyawan melalui pemberian upaya pengembangan kompetensi dari organisasi kepada karyawan	dapat seimbang ditengah persaingan global yang terus mengembangkan tenaga kerja.
8.	Li, Kun/ 2018/Kualitatif	Penelitian ini menyatakan bahwa <i>knowledge sharing</i> merupakan sakah satu cara dan upaya yang digunakan organisasi dalam mencapai tujuan dalam bersaing dengan memiliki keunggulan kompetitif organisasi.	Jurnal ini menghasilkan bahwa <i>knowledge sharing</i> merupakan kerja sama pengetahuan yang penting digunakan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan sehingga organisasi memiliki kekuatan dan dapat bersaing dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan melalui <i>knowledge sharing</i> .	<i>Knowledge sharing</i> penting bagi organisasi karena terdapat pertukaran pengetahuan yang dibutuhkan dan digunakan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif melalui berkompetisi dengan antar pesaing,
9.	Kamla Ali Al-Busaidi, Lorne Olfman / 2020/Kuesioner	Penelitian ini menyatakan bahwa pentingnya berbagai pengetahuan dalam produktivitas kerja oleh sumber daya manusia agar dapat meningkatkan pengetahuan yang dimiliki karyawan sehingga tentunya organisasi	Jurnal ini menghasilkan bahwa setiap karyawan didalam organisasi memiliki pengetahuan, kemampuan, keahlian masing-masing dimana sangat berpengaruh terhadap berbagai pengetahuan	Pelatihan, dan berbagi pengetahuan melalui ragamnya kemampuan, keahlian masing-masing karyawan dapat membangun sumber daya manusia sehingga organisasi dapat menciptakan hal baru.

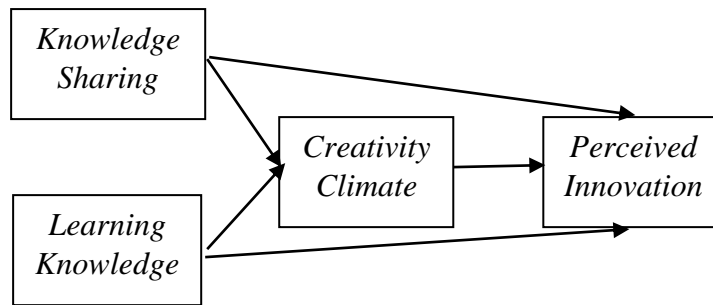
		menciptakan inovasi baru.	sehingga dapat menciptakan inovasi baru didalam organisasi.	
10.	Park, Yu Kyoung Song, Ji Hoon Yoon, Seung Won Kim, Jungwoo/ 2014/ Survei	Penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan pengetahuan karyawan yang diberikan organisasi akan menciptakan perilaku karyawan yang inovatif sehingga dapat terlibat penuh dalam organisasi.	Jurnal ini menghasilkan bahwa pembelajaran didalam organisasi memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap pemikiran inovatif yang didukung keterlibatan kerja karyawan sehingga menciptakan perilaku kerja yang inovatif.	Perilaku inovatif karyawan dipengaruhi oleh pembelajaran yang diterima didalam organisasi sehingga karyawan dapat aktif untuk terlibat penuh karena adanya pengembangan
11.	Hee Jun Choi Ji-Hye Park/2014/Kuesioner/390	Penelitian ini menyatakan bahwa pembelajaran, kinerja, dan transfer yang dilakukan di suatu organisasi dapat menciptakan pengaruh baik dalam segi persepsi inovasi yang dimiliki individu sehingga juga dapat meningkatkan inovasi organisasi	Jurnal ini menghasilkan bahwa pembelajaran, hasil kinerja, dan transfer yang dilakukan di suatu organisasi memiliki efek atau pengaruh yang relatif bermakna pada inovasi yang dapat dirasakan secara beragam	Hasil kinerja memiliki dampak yang lebih berarti terhadap inovasi yang dirasakan didalam suatu organisasi sehingga dapat memengaruhi persepsi tentang inovasi.

12.	Torild Alise W. Oddane/2015/ Kualitatif	Penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang terjadi antara kreativitas dan inovasi sebagai suatu bentuk kreativitas individu, dimana kreativitas sebagai bagian yang dimiliki setiap individu, dalam hal ini kreativitas setiap individu tersebut tergabung dan menjadi suatu kegiatan inovasi yang kompleks	Jurnal ini menghasilkan bahwa adanya hubungan yang terjadi antara kreativitas dan inovasi sebagai suatu bentuk kreativitas individu yang membentuk kegiatan inovasi kompleks	Kreativitas dan inovasi tidak hanya saling berhubungan, keduanya juga dapat menjadi suatu kegiatan kompleks yang inovatif jika dikolaborasikan
13.	Byoung Kwon Choi, Hyoung Koo Moon, dan Wook Ko/ 2013/ Kuesioner/ Manajer di 41 Perusahaan	Penelitian ini menyatakan bahwa iklim etika dan kinerja keuangan memiliki hubungan positif yang dimediasi oleh inovasi organisasi yang juga menunjukkan hasil bahwa dukungan untuk inovasi memiliki efek moderat, sehingga pengaruh positif suatu iklim etika organisasi pada inovasinya meningkat ketika dukungan terhadap inovasi tinggi.	Jurnal ini menghasilkan adanya hubungan keterkaitan antara iklim etika dan kinerja keuangan dengan menggunakan mediasi inovasi organisasi yang dapat meningkatkan inovasi jika dukungan terhadap inovasi tinggi.	Iklim etika dan kinerja keuangan yang dimediasi oleh inovasi organisasi memiliki hubungan yang saling terkait dan dapat meningkatkan inovasi.

14.	Paul R. Lyons, Randall P. Bandura/2018/ Kualitatif	Penelitian ini menyatakan bahwa tanggap dan kesadaran yang setiap individu didalam suatu organisasi merupakan faktor dari proses yang terjadi saat pembelajaran	Jurnal ini menghasilkan bahwa pembelajaran karyawan sangat diperlukan dan menjadi lebih efektif jika karyawan juga lebih terlibat dalam pembelajaran disuatu organisasi.	Pembelajaran yang dipelajari didalam organisasi diperlukan karena dapat membantu menyelesaikan tugas setiap individu didalamnya.
15.	Amro Alzghoul, Hamzah Elrehail, Okechukwu Lawrence Emeagwali, Mohammad K. AlShboul/2018 /345 responden	Penelitian ini menyatakan bahwa terdapat adanya pengaruh positif yang saling berkaitan antara tempat kerja yang harmonis, kreativitas, dan kinerja yang dihasilkan pekerja.	Jurnal ini menghasilkan bahwa iklim yang terjadi ditempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas dan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.	Kreativitas dan kinerja yang dihasilkan karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh iklim atau lingkungan kerja didalamnya
16.	Mahendra Adhi Nugroho/2018/ 288 responden/Kuantitatif	Penelitian ini menyatakan bahwa adanya keterkaitan yang memengaruhi antara budaya kolaboratif dan berbagi pengetahuan mengenai pembelajaran organisasi	Jurnal ini menghasilkan bahwa berbagi pengetahuan dapat memengaruhi pembelajaran organisasi dan budaya kolaboratif secara signifikan karena berbagi pengetahuan dan budaya kolaboratif dapat	Berbagi pengetahuan dan budaya yang ada dalam organisasi dapat mendorong pembelajaran organisasi.

			mendorong pembelajaran organisasi	
17.	Nebojsa Stojcic, Iraj Hashi, Edvard Orlic/2018/Kuantitatif	Penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh yang saling terkait antara kreativitas, inovasi yang berperan pada produktifitas dalam suatu organisasi	Penelitian ini menghasilkan bahwa kreativitas yang dimiliki mendorong terciptanya ide baru dalam pengembangan organisasi yang mendorong terlahirnya inovasi	Dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini bahwa ide ide baru yang dihasilkan dengan unsur kreatif mendorong dan mendukung adanya inovasi yang tercipta didalam organisasi
18.	Muhammad Sabbir Rahman Aahad M Osmangani Nuraihan Mat Daud Fadi Abdel Muniem AbdelFattah/2016/Survei	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dengan menggabungkan perilaku karyawan non akademik dalam berbagi pengetahuan yang dimiliki pada perguruan tinggi Indonesia dan Malaysia	Hasil dari penelitian ini ialah norma dan sikap yang dimiliki karyawan non akademik memengaruhi perilaku karyawan dalam berbagi pengetahuan.	Dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa adanya hubungan antara sikap dan norma dengan perilaku berbagi pengetahuan yang dilakukan

2.3 Kerangka Berfikir



Gambar 2.3
Kerangka Berfikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah dugaan atau pernyataan sementara yang diberikan hanya berdasar pada teori dan belum didasarkan pada fakta sebenarnya yang didapat melalui pengumpulan data dengan dasar kerangka pemikiran penelitian ini yang telah disajikan diatas, berikut merupakan hipotesis dalam penelitian ini:

2.4.1 Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Creativity Climate*

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan adalah suatu proses untuk menyebarkan pengetahuan di dalam suatu organisasi (Bock *et al.* , 2005) dalam (Naim & Lenkla, 2016). Proses yang dimaksudkan ialah kemampuan menemukan, menangkap, dan mengaplikasikannya bersama melalui *knowledge sharing* (Albusaidi & dan Olfman, 2020). Adanya pertukaran dalam organisasi akan menguntungkan karyawan karena mereka dapat meningkatkan pengetahuan dan

kemampuan belajar karena kesadaran karyawan akan pentingnya pengembangan kompetensi. Pertukaran ilmu dalam *knowledge sharing* guna pengembangan kompetensi karyawan tidak dapat berjalan jika lingkungan kerja didalam organisasi tidak memberi fasilitas kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Hal ini berarti lingkungan organisasi haruslah beriklim kreatif yang menyajikan kenyamanan karyawan. Dengan begitu, maka pengembangan kompetensi dan peningkatan kemampuan karyawan didalam organisasi dapat berjalan dengan baik. Hal ini sejalan dalam penelitian yang dikemukakan oleh (Heffernan, 2016) dimana *creativity climate* mendorong untuk pengembangan organisasi didalamnya yang dapat dilakukan melalui *knowledge sharing*.

H1: *Knowledge learning* yang tinggi berpengaruh terhadap *creativity climate*.

2.4.2 Pengaruh *Learning Knowledge* terhadap *Creativity Climate*

Learning knowledge atau pembelajaran pengetahuan yang dapat meliputi apa saja menurut Jensen (2005) dalam (Y. K. Park et al., 2014) ialah upaya menciptakan kemampuan baru yang dimiliki karyawan. Kemampuan baru karyawan didapat dengan *learning knowledge* yang hanya diperoleh dalam lingkungan atau iklim yang kreatif. Dimana *creativity climate* selalu mendorong pembelajaran karyawan didalam organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan F.-C. Liu & Yun Lin (2012) bahwa *creativity climate* selalu mendorong kreativitas karyawan dan organisasi melalui *learning knowledge*.

H2: *Learning knowledge* yang tinggi berpengaruh terhadap *creativity climate*.

2.4.3 Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Perceived Innovation*

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan tentu dibutuhkan didalam organisasi guna menyeragamkan perintah dan mandat sesuai bagian masing-masing agar dapat memberi hasil yang sesuai dengan maksud organisasi tersebut. Sehingga dengan adanya *knowledge sharing* ini tentunya diharapkan juga dapat meningkatkan *perceived innovation* atau persepsi inovasi dari karyawan karena tersedianya informasi pengetahuan yang didapat karyawan didalam organisasi.

Amabile et al., (1996) dalam (Kwon Choi & Moon, 2014) juga menyatakan hal yang sama bahwa Komunikasi yang dilakukan didalam organisasi dapat memfasilitasi inovasi melalui *knowledge sharing*. *Knowledge* atau pengetahuan yang dimiliki karyawan didalam organisasi merupakan faktor dalam *perceived innovation* karyawan, maka dari itu kebanyakan organisasi memberi peluang untuk karyawan dalam *knowledge sharing* (J.-H. Park & Choi, 2014).

H3: *Knowledge sharing* berpengaruh langsung terhadap *perceived innovation*.

2.4.4 Pengaruh *Learning Knowledge* terhadap *Perceived Innovation*

Learning knowledge atau pembelajaran pengetahuan merupakan hal yang dilakukan pada saat karyawan diberi tugas baru didalam organisasi. *Learning knowledge* juga dapat dilakukan seperti saat terjadi adanya masalah dalam tugas karyawan sehingga dengan *learning knowledge* diharapkan mendapat jalan keluar penyelesaian masalah. Bezuijen et al., (2009) dan Noe et al., (2010) dalam (W. Liu & Xiang, 2018) menyatakan bahwa satu sumber paling penting dari kompetensi organisasi dan keberhasilan individu karyawan ialah *learning*

knowledge dengan manfaat yang dapat sama-sama dirasakan oleh organisasi dan karyawan.

Learning knowledge karyawan didalam organisasi mengacu pada karyawan yang terlibat dalam kegiatan *learning knowledge* yang sedang berlangsung untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan baru (W. Liu & Xiang, 2018). Monica Hu et al., (2009) dan Wang (2012) juga menguatkan bahwa *learning knowledge* merupakan sumber perilaku inovatif atau *perceived innovation* karyawan karena pengetahuan berfungsi sebagai ide awal (Kwon Choi & Moon, 2014). *Learning knowledge* dapat mendorong *perceived innovation* karena karyawan telah memiliki pengetahuan sehingga merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan tugas (Kwon Choi & Moon, 2014).

H4: *Learning knowledge* berpengaruh langsung terhadap *perceived innovation*

2.4.5 Pengaruh *Creativity Climate* terhadap *Perceived Innovation*

Creativity climate atau iklim kreativitas merupakan aspek-aspek yang terdapat pada lingkungan kerja dan memberi fasilitas terhadap seluruh individu organisasi didalamnya Amabile et al., (1996) dalam (F.-C. Liu & Yun Lin, 2012). Sedangkan Ekvall dan Ryhammar (1999) dalam (F.-C. Liu & Yun Lin, 2012) menyatakan pendapatnya mengenai *creativity climate*, yaitu suatu lingkungan yang menyusun tantangan, kebebasan, dan adanya dukungan serta mendorong sikap toleransi dan keterbukaan didalam organisasi.

Salah satu akibat dari adanya *iklim kreativitas* ialah *perceived innovation*. Dimana iklim atau lingkungan kerja yang terjadi didalam organisasi menciptakan

persepsi yang dapat dirasakan karyawan. Karyawan yang merasakan kenyamanan, dorongan, dukungan, dan perhatian selama menjalankan pekerjaannya akan membuat karyawan merasa harus lebih memberikan peran dan kontribusinya terhadap organisasi dengan memunculkan ide-ide kreatif.

Seperti yang dinyatakan oleh Amabile (1996) dalam (F.-C. Liu & Yun Lin, 2012) bahwa tingkat kinerja karyawan diwakili oleh inovasi yang ada di lingkungan kerja. Amabile (1988, 1996) dalam (F.-C. Liu & Yun Lin, 2012) menambahkan lagi bahwa kreativitas organisasi memiliki fokus terhadap persepsi karyawan di lingkungan kerja sehingga memengaruhi kreativitas organisasi.

Hal tersebut dapat dibuktikan melalui ada tidaknya dorongan kreativitas dari organisasi yaitu dorongan organisasi, dorongan pengawasan, dukungan kelompok, kebebasan, sumber daya memadai, serta tantangan kerja berupa halangan tekanan beban kerja. Hubungan kedua variabel di atas berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (F.-C. Liu & Yun Lin, 2012) mendapatkan hasil bahwa hubungan *creativity climate* dan *perceived innovation* memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap *perceived innovation*.

H₅: Semakin tingginya *creativity climate* berpengaruh terhadap *perceived innovation* karyawan.

2.4.6 Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Perceived Innovation* dengan

Mediasi *Creativity Climate*

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan merupakan merupakan pertukaran manfaat antar individu untuk tujuan bersama (Li, 2018). Dilakukannya

knowledge sharing dengan lingkungan yang mendukung dalam proses interaksi dan diskusi dimana dapat menghasilkan ide kreativitas karyawan tentunya akan menambah ilmu dan kemampuan karyawan. Tidak hanya ilmu dan kemampuan karyawan saja yang didukung oleh *creativity climate* seperti yang dinyatakan oleh (Sultika & Hartijasti, 2017) bahwa *creativity climate* juga menyajiakan kepedulian lingkungan terhadap para pekerjanya sehingga karyawan merasa nyaman.

Kenyamanan yang dirasakan karyawan selama proses bekerja dan juga terbukanya ide, pemberian pelatihan, informasi, dan ilmu yang didapat karyawan maka akan menumbuhkan ide kreatif karyawan yang dapat menciptakan inovasi baru sehingga karyawan dapat merasakan adanya inovasi atau *perceived innovation*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dipaparkan oleh Amabile et al., 1996; Uzokurt et al., (2013) dalam (Kwon Choi & Moon, 2014) yang mengatakan bahwa *perceived innovation* mendorong kreativitas dengan munculnya ide-ide baru, dimana ide baru tersebut diciptakan karena interaksi melalui *knowledge sharing* didalam *creativity climate*.

H6: *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap *perceived innovation* melalui iklim *kreativitas*

2.4.7 Pengaruh *Learning Knowledge* terhadap *Perceived Innovation* dengan Mediasi *Creativity Climate*

Learning knowledge didalam organisasi merupakan pembelajaran yang dilakukan organisasi secara aktif untuk memperoleh, memproses, dan menyebarluaskan pengetahuan (Narver, 1995) dalam (Y. K. Park et al., 2014).

Learning knowledge terdapat pada *creativity climate*, dimana didalam *creativity climate* mendorong karyawan untuk berpikir kreatif yang dapat dilakukan dengan menemukan hal baru didalam proses bekerja melalui pembelajaran, diskusi, penerimaan ilmu baru yang dirasakan karyawan, dimana hal tersebut merupakan *learning knowledge*.

Organisasi yang didalamnya terdapat semangat belajar maka akan menciptakan *creativity climate* seperti dalam penelitian yang dipaparkan oleh (Amabile et al., 1996; Uzokurt et al., 2013) dalam (Kwon Choi & Moon, 2014) bahwa *creativity climate* mendorong serta mendukung dan memberikan kenyamanan dimana karyawan akan merasa bahwa organisasi memberikan perhatian terhadap karyawan atau disebut dengan *perceived innovation*.

H7: *Learning knowledge* melalui *creativity climate* berpengaruh terhadap *perceived innovation*.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi

Populasi ialah seluruh elemen atau suatu hal yang tergabung serta terdapat dalam suatu organisasi dengan memiliki kesamaan karakter dan menjadi pusat perhatian peneliti atau keseluruhan elemen yang ada dalam suatu organisasi ataupun perusahaan yang memiliki karakteristik serupa yang digunakan sebagai subyek penelitian (Ferdinand, 2014). Populasi juga dapat disebut sebagai seluruh subyek dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu staf atau karyawan yang terdapat di beberapa divisi PDAM Kota Surakarta.

3.1.2 Sampel

Sampel merupakan perwakilan dari populasi secara keseluruhan yang terdiri dari sebagian atau beberapa anggota populasi. Perlunya pengambilan sampel ini karena tidak mungkin akan dilakukan penelitian kepada seluruh anggota populasi. Peneliti dapat menarik kesimpulan secara umum dari seluruh populasi dengan menggunakan sampel (Ferdinand, 2014). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagian karyawan yang ada di PDAM Kota Surakarta sebanyak 90 orang.

3.2 Tehnik dan Jumlah pengambilan sample

Penelitian ini melakukan pengambilan sample sejumlah 90 orang dari jumlah populasi dengan pendekatan non probability sampling. Dimana teknik

yang penelitian ini gunakan dalam non probability sampling ialah teknik purposive sampling yang dapat peneliti gunakan dalam memilih sample secara subyektif. Teknik purposive sampling dipilih karena peneliti dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan dari satu kelompok sasaran yang dapat memberi informasi sesuai dengan kriteria dan kehendak peneliti (Ferdinand, 2014).

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kualitatif, adalah data berupa kata, kalimat, gambar yang berkaitan dengan penelitian ini dan diambil dari hasil dilakukannya wawancara singkat.
2. Data Kuantitatif, merupakan data yang diambil secara tertulis seperti kuesioner, berbentuk angka untuk menghitung berapa pengaruh antar variable

3.3.2 Sumber Data

Peneliti menggunakan data primer sebagai sumber data untuk mendukung penelitian ini dan data diperoleh langsung dari sumber langsung. Biasanya data primer ini didapatkan melalui wawancara secara langsung atau dengan melakukan penyebaran kuesioner.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan 2 macam, yaitu:

3.4.1 Metode Kuesioner

Pengambilan data melalui metode kuesioner dilakukan dengan cara menyebar angket dan diisi oleh responden. Angket tersebut berisi apa saja yang ingin penulis teliti. Sehingga dari hasil pengisian kuesioner responden, peneliti dapat mengetahui informasi dan dapat menjawab masalah yang diangkat peneliti.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup dengan memberikan pertanyaan dan score untuk memudahkan menjawab kuesioner. Pertanyaan tertutup dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan peneliti sesuai dengan maksud dan variabel penelitian yang disertai dengan alternatif jawaban kepada responden penelitian (Sugiyono, 2017).

Skala likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur pertanyaan tertutup. Dimana kegunaan skala likert ini ialah untuk melakukan pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok mengenai suatu fenomena (Sugiyono, 2013). Terdapat 5 kategori bobot skala likert yaitu:

Tabel 3.4.1
Skala Model Likert

Skala	Keterangan	Pernyataan Positif
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.4.2 Metode Dokumentasi

Pengambilan data melalui metode dokumentasi dilakukan dengan melakukan wawancara singkat pada saat menyebarkan kuesioner sekaligus yang dapat menambah data penulis dalam melakukan penelitian.

3.5 Definisi Operasional

Tabel 3.5
Definisi Operasional Variabel Penelitian

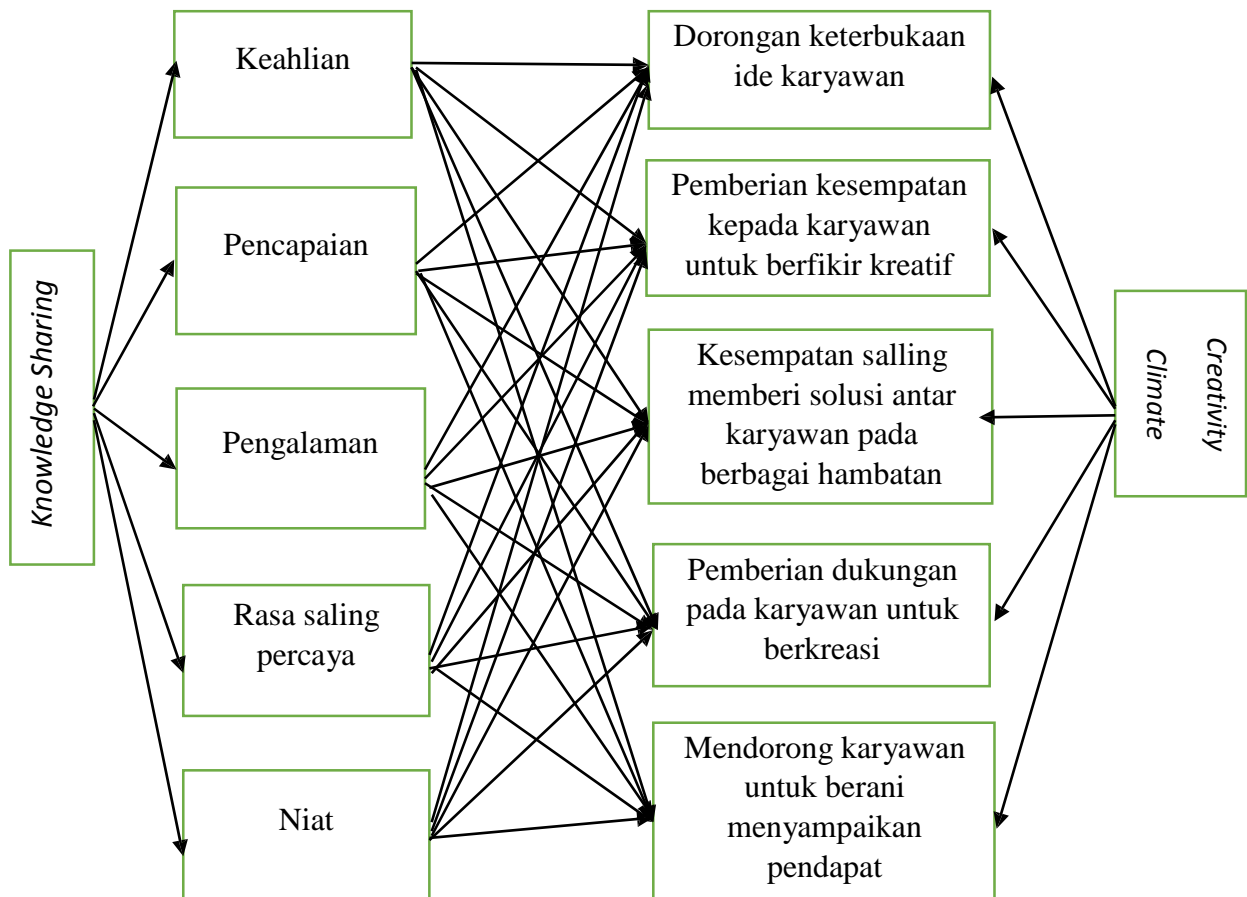
No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
1	<i>Creativity Climate</i>	<i>Creativity climate</i> ialah suatu keadaan atau kondisi lingkungan yang saling mendukung sehingga dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, menciptakan suatu hal yang berbeda, unik, dan baru. Iklim kreativitas merupakan suatu suasana yang dihadirkan secara positif dalam organisasi antar atasan dan bawahan serta antar karyawan didalam lingkungan kerja dengan saling keterbukaan ide, kepedulian, dan dukungan serta adanya tanggung jawab kerja yang merupakan proses kreatif (Budi Sultika, 2017).	<ol style="list-style-type: none">1. Iklim kerja yang mendorong karyawan pada keterbukaan ide baru2. Iklim kerja yang memberikan kesempatan pada karyawan untuk berfikir kreatif3. Iklim kerja yang memberikan kesempatan pada karyawan untuk saling memberi solusi pada berbagai hambatan yang dihadapi4. Iklim kerja yang memberikan dukungan pada karyawan untuk berkreasi5. Iklim kerja yang dapat mendorong karyawan untuk berani berpendapat

2	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Knowledge sharing</i> adalah terjadinya kondisi atau peristiwa yang saling memberi, membagi dan menerima pengetahuan yang dimiliki dari dan bagi individu atau kelompok organisasi. Menurut (Davenport <i>et al.</i> , 1998) dalam (Naim & Lenkla, 2016) menyatakan bahwa <i>knowledge sharing</i> atau berbagi pengetahuan merupakan pemahaman atau kesadaran dalam bentuk kepercayaan dan penilaian yang dicapai melalui pembelajaran atau pengalaman. <i>knowledge sharing</i> merupakan pertukaran manfaat antar individu untuk tujuan bersama (Li, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keahlian 2. Pencapaian 3. Pengalaman 4. Rasa Saling Percaya 5. Niat
3	<i>Learning Knowledge</i>	<i>Learning knowledge</i> atau pembelajaran pengetahuan terdiri dari dua bahasan penting yaitu mempelajari dan mengetahui. <i>Knowledge</i> atau pengetahuan sendiri ialah suatu proses pengaturan yang digunakan agar sesuai dan meningkatkan pembelajaran pribadi (Lyons & Bandura, 2018). Sedangkan <i>learning</i> atau pembelajaran merupakan suatu proses yang pembelajarannya terlibat dalam kegiatan pembelajaran yang sedang berlangsung guna menguasai keterampilan dan pengetahuan baru (W. Liu & Xiang, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan 2. Dukungan 3. Dorongan Belajar 4. Pengembangan Karyawan
4	<i>Perceived Innovation</i>	Persepsi inovasi merupakan akibat dari iklim organisasi yang kreatif sehingga dapat menciptakan sesuatu yang baru. Persepsi inovasi merupakan acuan dari pemahaman mengenai organisasi yang bersedia untuk mendorong kreativitas dengan munculnya ide-ide baru seperti terciptanya produk baru dan adanya inovasi dalam proses produksi (Amabile <i>et al.</i> , 1996; Uzkurt <i>et al.</i> ,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berfikir kreatif 2. Diskusi Ide Baru 3. Berperilaku Inovatif 4. Upaya Kreatif Individu

		2013) dalam (Kwon Choi & Moon, 2014). Organisasi yang unggul dari pesaing-pesaing usaha dapat disebabkan karena organisasi tersebut memiliki tingkat inovatif yang tinggi didalamnya (Tidd dan Bessant, 2013) dalam (Oddane, 2015)	
--	--	--	--

3.6 Logical Connection

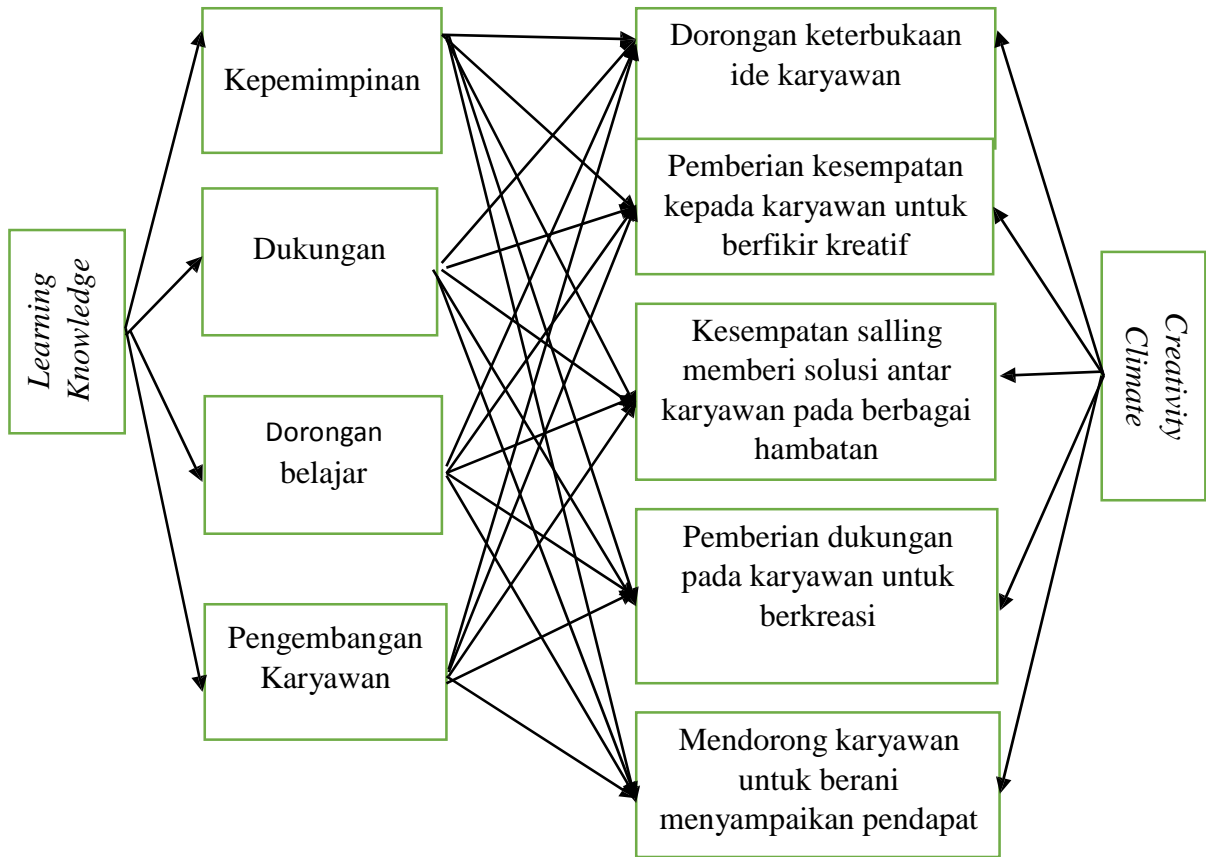
3.6.1 Knowledge Sharing dengan Creativity Climate



Gambar 3.6.1

Logical Connecting Knowledge Sharing dengan Creativity Climate

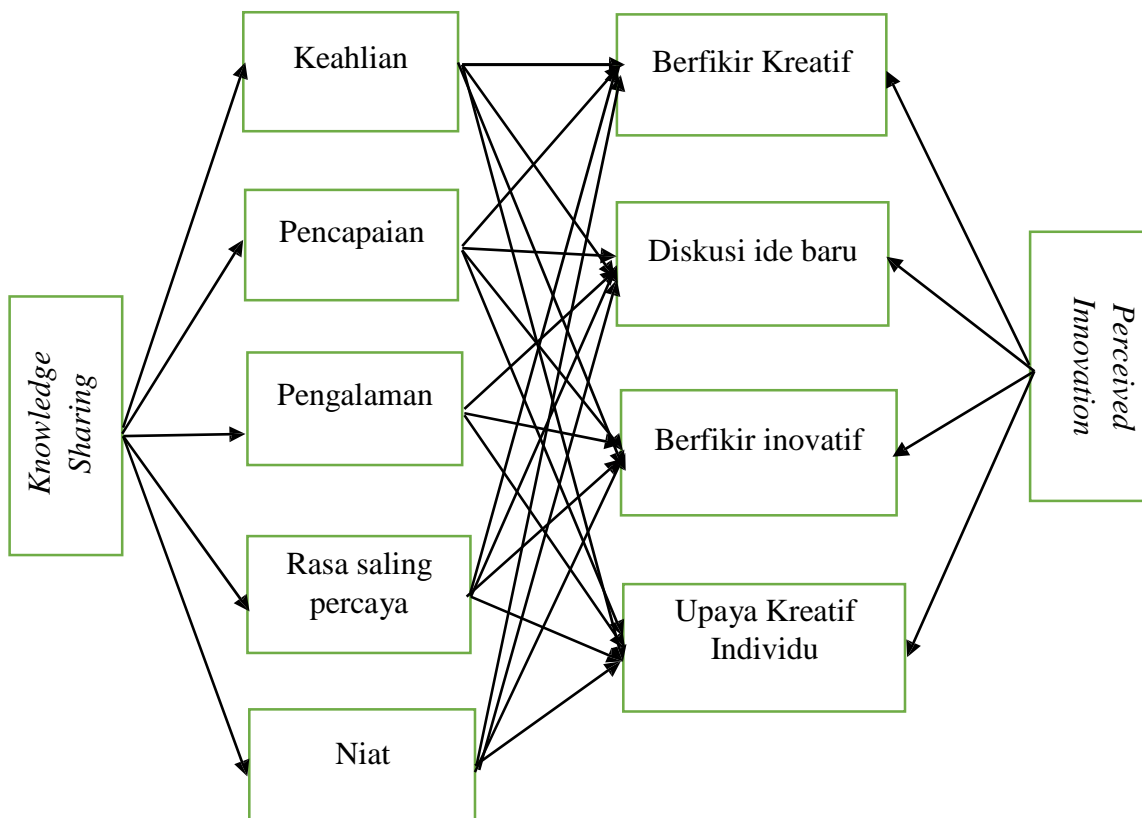
3.6.2 Learning Knowledge dengan Creativity Climate



Gambar 3.6.2

Logical Connecting Learning Knowledge dengan Creativity Climate

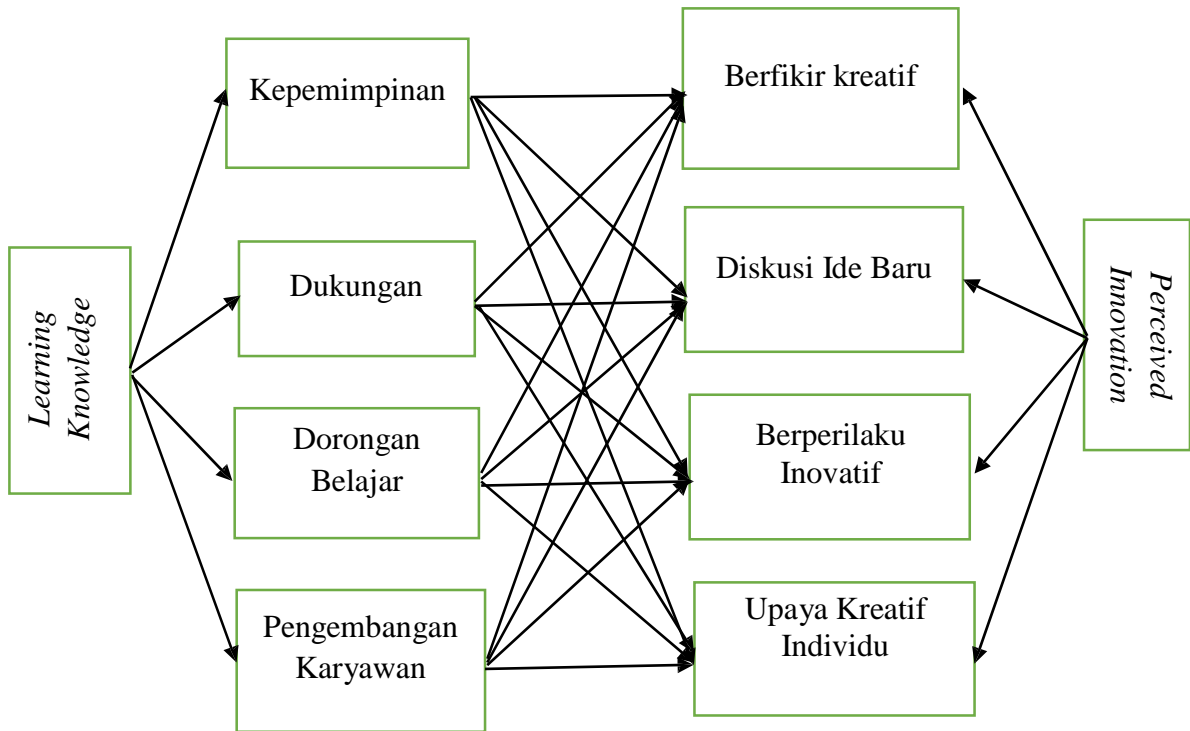
3.6.3 Knowledge Sharing dengan Perceived Innovation



Gambar 3.6.3

Logical Connecting Knowledge Sharing dengan Perceived Innovation

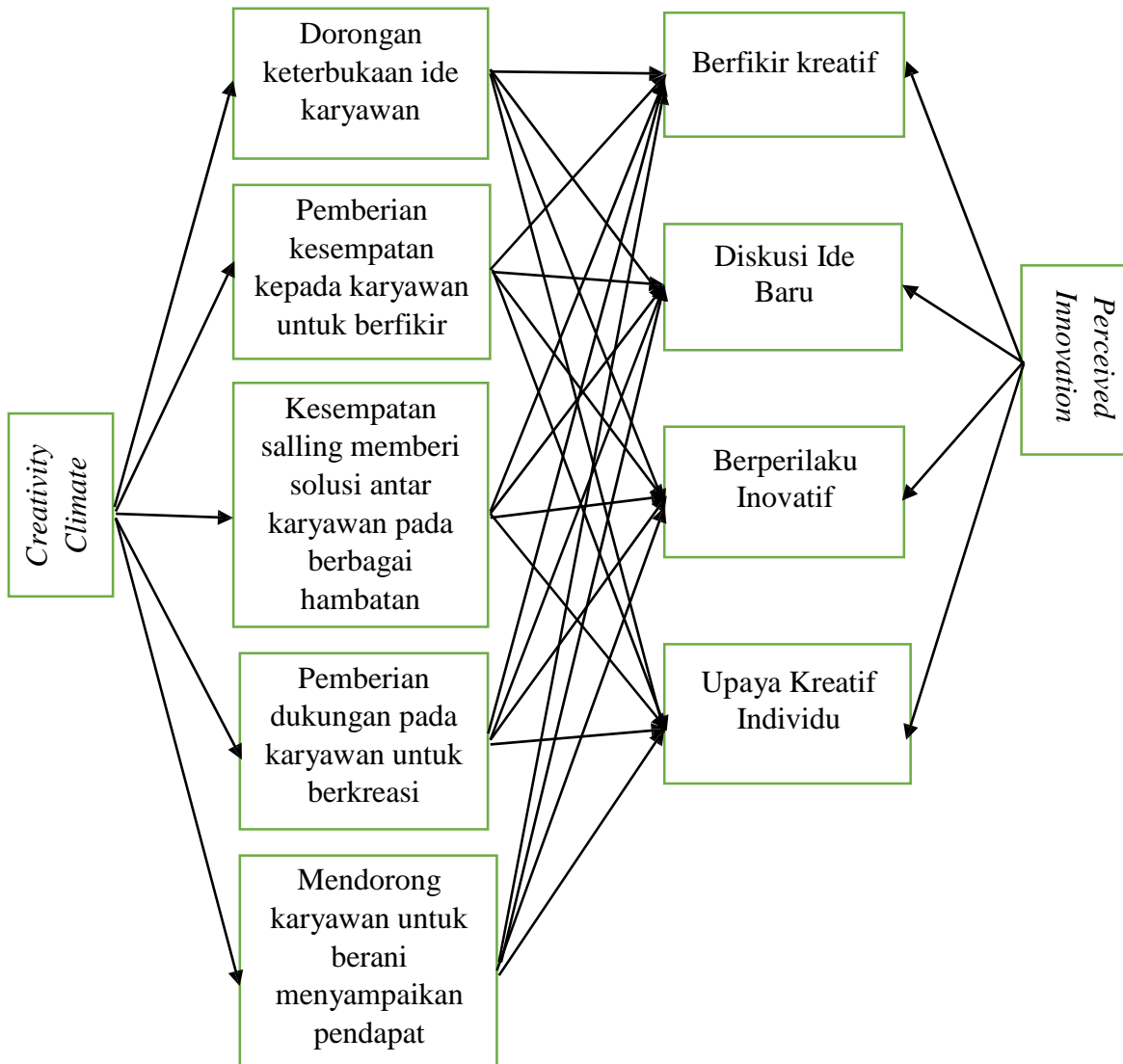
3.6.4 Learning Knowledge dan Perceived Innovation



Gambar 3.6.4

Logical Connecting Learning Knowledge dengan Perceived Innovation

3.6.5 Creativity Climate dan Perceived Innovation



Gambar 3.6.5

Logical Connecting Creativity Climate dengan Perceived Innovation

3.7 Analisis Data

Analisis data ialah bagian yang terdapat dalam penelitian setelah terkumpulnya seluruh data untuk melakukan pengelompokkan sesuai dengan variabel dan jenis responden. Data tersebut diambil dari responden secara keseluruhan sesuai dengan data variabel sehingga data dari setiap variabel dapat disajikan sampai pada kegiatan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat dan juga menjawab rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics 22 untuk membantu dalam melakukan analisis data.

3.7.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan instrumen pengukuran data yang dihasilkan terpercaya (Ferdinand, 2014). Reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabel atau tidaknya instrumen. Reliabel dapat dilihat dari konsistensi jawaban dari responden dengan *Cronbach's Alpha* menggunakan aplikasi SPSS. Nilai reliabilitas yang semakin besar dipengaruhi oleh nilai α (alpha) yang juga semakin besar (Astuti, 2018). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2006).

2. Uji Validitas

Uji validitas ialah alat yang digunakan untuk menguji kebenaran serta kesesuaian (Ferdinand, 2014). Uji ini digunakan untuk melihat kemampuan suatu kuisioner agar dapat digunakan untuk mengukur dengan benar. Tingkat tinggi rendahnya validitas ini menampilkan data yang terkumpul tersebut benar atau tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Penelitian ini

dilakukan uji validitas untuk mengetahui ukuran objek yang akan diteliti. Didalam uji validitas apabila r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan $p < 0,05$ maka dapat dikatakan sebagai data yang valid (Astuti, 2018).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dari dilakukannya pengujian normalitas yaitu untuk menaksir ketepatan atau kenormalan (Algifari, 2000). Cara untuk melihat kenormalan data bisa dilakukan dengan melihat histogram dan melakukan perbandingan data dengan distribusi yang mendekati normal. Data yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal merupakan regresi yang baik (Ghozali, 2005).

Peneliti menggunakan uji statistik dengan normal probability plot untuk meningkatkan hasil uji normalitas data. Jika hasil uji normal probability plot memiliki titik-titik yang mengikuti garis lurus maka ini menggambarkan data sebenarnya, maka data tersebut dikatakan distribusi normal karena residual telah mengikuti distribusi normal (Astuti, 2018:).

2. Uji Heteroskedastisitas

Dilakukan pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi (Algifari, 2000). Jika terjadi homokedastisitas maka variance dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak heteroskedastisitas (Astuti, 2018: 55). Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi apabila terjadi gejala heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan menggunakan uji *scatterplots*.

Uji *scatterplots* adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pola tertentu pada grafik yang dihasilkan. Terdapat sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan Y adalah residual (Y sesungguhnya – Y prediksi). Pengambilan keputusan dalam uji ini ialah tidak adanya heteroskedastisitas jika tidak membentuk pola tertentu dan juga sebaliknya. Maka apabila terdapat pola yang tidak beraturan atau tidak jelas dengan titik-titik menyebar, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukan uji multikolinearitas ialah untuk mengetahui seberapa besar korelasi yang terjadi antar variabel bebas di dalam model regresi. Model regresi yang baik ialah saat tidak terdapat korelasi di antara variabel bebas (independen). (Astuti, 2018: 55) Dalam menguji multikolinearitas dapat menggunakan salah satu metode yaitu VIF yang ditampilkan dalam tabel coefficients dalam SPSS.

Untuk mengetahui seberapa besar multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai Tolerance dan nilai VIF. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Jika nilai *tolerance* $\geq 0,1$ dan $VIF \leq 10$ maka model tersebut bebas dari multikolinearitas, sebaliknya jika nilai *tolerance* $\leq 0,1$ dan $VIF \geq 10$ maka model tersebut terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2006).

3.7.3 Uji Ketepatan Model

Uji ketepatan model digunakan untuk mengukur ketepatan atau kelayakan fungsi regresi sampel pada saat mengukur nilai aktual. Secara statistik, uji

ketepatan model dapat dilakukan melalui pengukuran nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) dan uji statistik F (Ghozali Imam, 2013).

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Ketepatan model atau uji R² bertujuan untuk melihat ketepatan yang paling baik dari garis regresi. Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel (Algifari, 2000). Dalam uji R² nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Apabila koefisien determinasi bernilai nol maka tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien satu berarti adanya kecocokan sempurna dari ketepatan model (Astuti, 2018).

2. Uji F

Uji Statistik F berfungsi untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

- a. Jika nilai F hitung $>$ F tabel, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen.
- b. Jika nilai F hitung $<$ F tabel, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen
- c. Jika probabilitas ($\text{sig } t$) $>$ α (0,05) maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

- d. Jika probabilitas ($\text{sig } t < \alpha (0,05)$) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006).

3.7.4 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur bertujuan untuk menguji seberapa besar kontribusi yang ditunjukkan koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari kausalitas antar variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z . Path merupakan suatu teknik yang digunakan untuk melakukan analisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebas memengaruhi variabel tergantung tidak secara langsung namun juga tidak langsung.

Analisis jalur juga bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh dari variabel mediasi (intervening) dengan menggunakan analisis regresi untuk melakukan penaksiran hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Hubungan kausalitas antar variabel dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Analisis jalur dapat menentukan pola hubungan tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk menolak atau mengkonfirmasi hipotesis kausalitas imajiner (Ferdinand, 2014).

Penelitian ini menggunakan model gabungan antara model regresi berganda dengan model mediasi, yang merupakan penggabungan dari model linier berganda dengan model mediasi yaitu variabel X berpengaruh terhadap Variabel Y secara langsung (direct effect) dan tidak langsung (indirect effect) memengaruhi variabel Z melalui perantara Y (Sarwono, 2011).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Gambaran umum dalam penelitian ini berisi informasi objek penelitian yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Pendirian perusahaan air minum di Surakarta mulai dikembangkan setelah ditemukannya Sumber Air Cokrotulung pada tahun 1925 oleh Pakubuwono X. Dari sumber mata air yang ditemukannya di Cokrotulung ini menjadi inti awal mula terbentuk perusahaan air minum di Surakarta. PDAM Surakarta merupakan satu-satunya perusahaan air minum di Surakarta dan juga sebagai salah satu perusahaan yang dimiliki Badan Usaha Milik Daerah yang berdiri pada 21 Mei 1977.

Semula pengelolaan PDAM Surakarta dilakukan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Tenaga Kerja sebelum pada tahun 1960 dialihkan dan dikelola oleh Dinas Penghasilan Daerah Dati II. Kemudian pada tahun 1976 disusul SK dari Walikotamadya yang terbit mengenai pendirian Perusahaan Daerah yang didasari Surat Mendagri. Pada 21 Mei 1977 Pemerintah daerah menerbitkan Perda Nomor 3 tahun 1977 perihal pendirian PDAM Surakarta dan telah diperbarui pada Perda Nomor 1 tahun 2004 yang digunakan untuk menguatkan status PDAM Surakarta menjadi salah satu perusahaan yang dimiliki oleh Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta hadir dengan visinya menjadi salah satu PDAM yang terbaik di bidang pelayanan air minum dan air

limbah melalui pengelolaan yang berwawasan lingkungan. Sedangkan misi PDAM Surakarta sebagai berikut: (a) Memberikan layanan air minum dan air limbah kepada masyarakat secara berkesinambungan dengan mengutamakan kepuasan pelanggan; (b) Meningkatkan kontribusi perusahaan pada Pendapatan Asli Daerah (PAD); (c) Meningkatkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia; (d) Melestarikan sumber air (Sumber: PDAM Surakarta). Berikut sajian data pendukung dalam penelitian ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Divisi dan Jabatan di PDAM Surakarta

No.	Divisi	Jabatan
1	Direksi	Direktur Utama
		Direktur Umum
		Direktur Teknik
2	Pelayanan	Asmen Hubungan Pelanggan
		Suv. Unit Reaksi Cepat
		Asmen Pembacaan Meter
		Asmen Penertiban Pelanggan
		Suv. Penertiban Air Minum Wilayah Utara
		Suv. Penertiban Air Minum Wilayah Tengah
		Suv. Penertiban Air Minum Wilayah Selatan
		Suv. Penertiban Air Limbah
3	Keuangan	Asmen Anggaran
		Suv. Verifikasi
		Asmen Akuntansi
		Suv. Perpajakan
		Asmen Pengelolaan Kas
		Suv. Kas Mobile & PPOB
		Asmen Rekening
4	Aset	Asmen Pemeliharaan Aset
		Suv. Pemeliharaan Kendaraan
		Asmen Adm dan Pengendalian Aset
		Asmen Pengembangan Usaha
		Suv. Kolam Renang Manahan
		Suv. Kolam Renang Jebres

		Suv. AMIU, AMDK, & Tangki
		Asmen Logistik
5	Umum	Asmen Administrasi dan Rumah Tangga
		Asmen Hukum, Humas dan Kerjasama
		Asmen ULP
		Asmen SDM
6	Bidang Produksi	Asmen Instalasi Produksi Air Wilayah Utara
		Suv. Sumur Dalam
		Suv. IPA Jurug dan Jebres
		Asmen Instalasi Produksi Air Wilayah Selatan
		Suv. IPA Semanggi
		Suv. Mata Air dan Reservoir Kartasura
		Asmen Laboratorium
7	Air Limbah	Asmen Instalasi Perpipaan Limbah
		Asmen Instalasi Pengolahan Limbah
		Suv. IPAL Semanggi
		Suv. IPAL Kedung Tungkul dan Pucangsawit
		Asmen IPLT, L2T2, L2T3
		Suv. IPLT
8	Perencanaan dan Pengembangan	Asmen Perencanaan
		Asmen Penelitian dan Pengembangan
		Asmen Pengawasan Pekerjaan Teknik
		Asmen Teknologi Sistem Informasi
9	NRW	Asmen Meter Air
		Suv. Segel dan Tera Meter
		Suv. Rotasi Meter
		Asmen Pengendalian Kehilangan Air
		Suv. Pengendalian, Permodelan Jaringan
		Suv. Neraca Air dan Analisa Data
10	Unit Wilayah	Asmen Unit Wilayah Utara
		Suv. Umum Wilayah Utara
		Suv. Teknik Wilayah Utara
		Asmen Unit Wilayah Tengah
		Suv. Umum Wilayah Tengah
		Suv. Teknik Wilayah Tengah
		Asmen Unit Wilayah Selatan
		Suv. Umum Wilayah Selatan
		Suv. Teknik Wilayah Selatan
11	Satuan Pengawasan Intern	Asmen Satuan Pengawasan Intern Bidang Umum
		Suv. Satuan Manajemen Resiko
		Asmen Satuan Pengawasan Intern Bidang Teknik

Sumber: PDAM Surakarta, 2021

Berdasarkan data dari tabel 4.1 diatas berdasarkan karakteristik divisi dan jabatan yang ada di PDAM Surakarta menunjukkan berbagai divisi yang berjumlah 11 dan jabatan sejumlah 65 jenis. Sehingga dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa begitu pentingnya SDM yang dapat bersinergi bersama dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing divisi untuk meningkatkan perkembangan perusahaan.

4.2 Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.2.1 Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011). Kuesioner dapat dikatakan *valid* apabila pertanyaan pada kuesioner mampu menunjukkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Kuesioner dinyatakan valid apabila $R_{hitung} > R_{table}$. Sedangkan apabila nilai $R_{hitung} < R_{table}$ maka dapat dinyatakan bahwa kuesioner tidak *valid*. Berikut merupakan hasil uji validitas setiap variabel:

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel *Knowledge Sharing*

No.	Item Pertanyaan	R hitung	R table	Kriteria
1.	X1	0,606	0,2072	Valid
2.	X2	0,651	0,2072	Valid
3.	X3	0,609	0,2072	Valid
4.	X4	0,642	0,2072	Valid
5.	X5	0,600	0,2072	Valid

Berdasarkan pada tabel data diatas, menunjukkan hasil uji validitas oleh variabel KS (*Knowledge Sharing*) yang diketahui bahwa seluruh pertanyaan pada variabel KS (*Knowledge Sharing*) menghasilkan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,2072) dengan nilai signifikan $< 0,05$ artinya pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di variabel KS (*Knowledge Sharing*) tersebut dinyatakan *valid*. Sehingga dalam hal ini seluruh pertanyaan mampu mengukur variabel Knowledge Sharing.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel *Learning Knowledge*

No.	Item Pertanyaan	R hitung	R table	Kriteria
1.	X6	0,603	0,2072	Valid
2.	X7	0,680	0,2072	Valid
3.	X8	0,620	0,2072	Valid
4.	X9	0,571	0,2072	Valid
5.	X10	0,567	0,2072	Valid

Berdasarkan pada tabel data diatas, menunjukkan hasil uji validitas oleh variabel LK (*Learning Knowledge*) yang diketahui bahwa seluruh pertanyaan pada variabel LK (*Learning Knowledge*) menghasilkan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,2072) dengan nilai signifikan $< 0,05$ artinya pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di variabel LK (*Learning Knowledge*) tersebut dinyatakan *valid*. Sehingga dalam hal ini seluruh pertanyaan mampu mengukur variabel *Learning Knowledge*.

Tabel 4.4
 Hasil Uji Validitas Variabel *Creativity Climate*

No.	Item Pertanyaan	R hitung	R table	Kriteria
1.	Z1	0,676	0,2072	Valid
2.	Z2	0,639	0,2072	Valid
3.	Z3	0,677	0,2072	Valid
4.	Z4	0,720	0,2072	Valid
5.	Z5	0,637	0,2072	Valid

Berdasarkan pada tabel data diatas, menunjukkan hasil uji validitas oleh variabel CC (*Creativity Climate*) yang diketahui bahwa seluruh pertanyaan pada variabel CC (*Creativity Climate*) menghasilkan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,2072) dengan nilai signifikan $< 0,05$ artinya pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di variabel CC (*Creativity Climate*) tersebut dinyatakan *valid*. Sehingga dalam hal ini seluruh pertanyaan mampu mengukur variabel *Creativity Climate*.

Tabel 4.5
 Hasil Uji Validitas Variabel *Perceived Innovation*

No.	Item Pertanyaan	R hitung	R table	Kriteria
1.	Y1	0,575	0,2072	Valid
2.	Y2	0,544	0,2072	Valid
3.	Y3	0,571	0,2072	Valid
4.	Y4	0,650	0,2072	Valid
5.	Y5	0,669	0,2072	Valid

Berdasarkan pada tabel data diatas, menunjukkan hasil uji validitas oleh variabel PI (*Perceived Innovation*) yang diketahui bahwa seluruh pertanyaan pada

variabel PI (*Perceived Innovation*) menghasilkan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,2072) dengan nilai signifikan $< 0,05$ artinya pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di variabel PI (*Perceived Innovation*) tersebut dinyatakan *valid*. Sehingga dalam hal ini seluruh pertanyaan mampu mengukur variabel *Perceived Innovation*.

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi penggunaan alat ukur atau alat ukur tersebut memiliki hasil yang konsisten jika digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda (Ghozali, 2018) yang menunjukkan hasil yang reliabilitas dengan menggunakan uji statistic *cronbach alpha*. Variabel dapat dikatakan Reliabel atau handal apabila nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2018) Berikut hasil dari uji realibilitas:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Knowledge Sharing</i>	0,673	Reliabel
2	<i>Learning Knowledge</i>	0,663	Reliabel
3	<i>Perceived Innovation</i>	0,657	Reliabel
4	<i>Creativity Climate</i>	0,718	Reliabel

Berdasarkan data yang dihasilkan diatas dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah Reliabel. Atau dalam kata lain semua jawaban yang diperoleh dari responden sudah konsisten dalam menjawab pertanyaan di masing-masing variabel yaitu

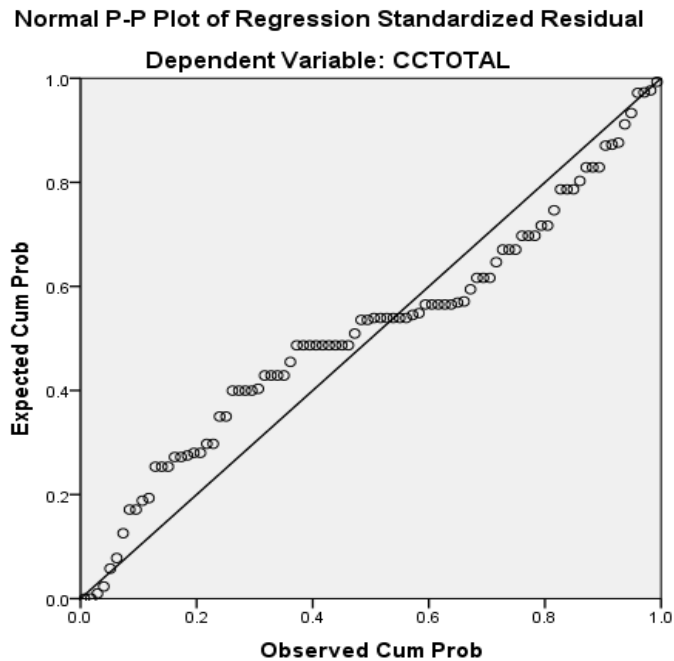
knowledge sharing, learning knowledge, perceived innovation, dan creativity climate. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Cronbach Alpha* yang memiliki nilai lebih dari 0,60.

4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian yang terdapat pada uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian tersebut akan diukur dengan IBM SPSS 22.

1. Uji Normalitas

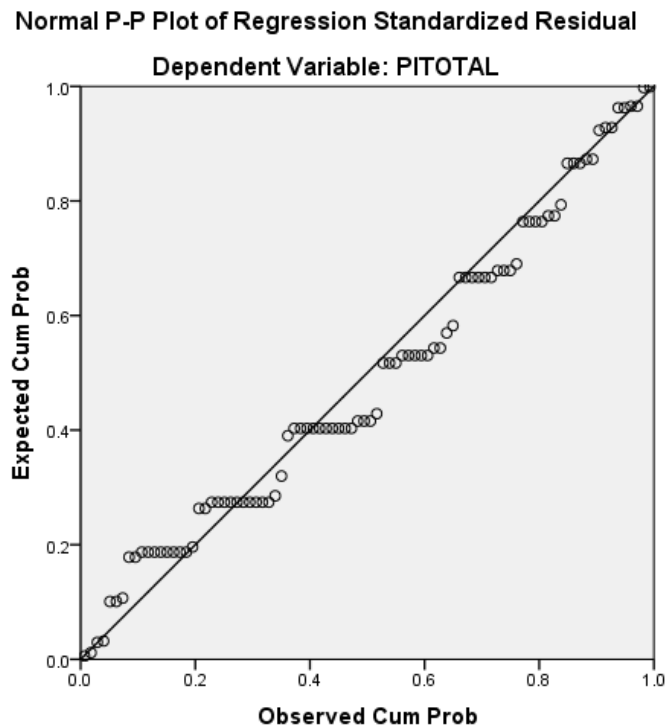
Uji normalitas merupakan uji yang memiliki tujuan untuk menguji kenormalan yang terdapat dalam model regresi variabel pengganggu atau residual. Dalam uji normalitas, model regresi yang dikatakan baik yaitu model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2005). Berikut merupakan hasil uji normalitas probability plot:



Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas Persamaan I

Perolehan hasil yang didapat dari chart diatas menunjukkan bahwa data yang menyebar berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas. Sehingga disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena menunjukkan pola distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas Persamaan II

Perolehan hasil yang didapat dari chart diatas menunjukkan bahwa data yang menyebar berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas. Sehingga disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena menunjukkan pola distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas merupakan uji yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antar variabel independen. Apabila terjadi korelasi

antar variabel independen maka terdapat multikolonieritas. Uji multikolonieritas ini dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai yang menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2011). Berikut merupakan hasil dari perhitungan multikolinearitas:

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan I

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i>	0,352	2,842	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Learning Knowledge</i>	0,352	2,842	Tidak terjadi multikolinearitas

Variabel Dependen: *Creativity Climate*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai tolerance $> 0,10$ sehingga tidak ada korelasi antar variabel independen. Begitu juga pada hasil yang didapat dari perhitungan varian inflation faktor (VIF) yang menunjukkan ketiadaan variabel independen yang memiliki nilai VIF yang $<$ dari 10. Dari data yang dihasilkan ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan II

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i>	0,317	3,151	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Learning Knowledge</i>	0,300	3,334	Tidak terjadi multikolinearitas

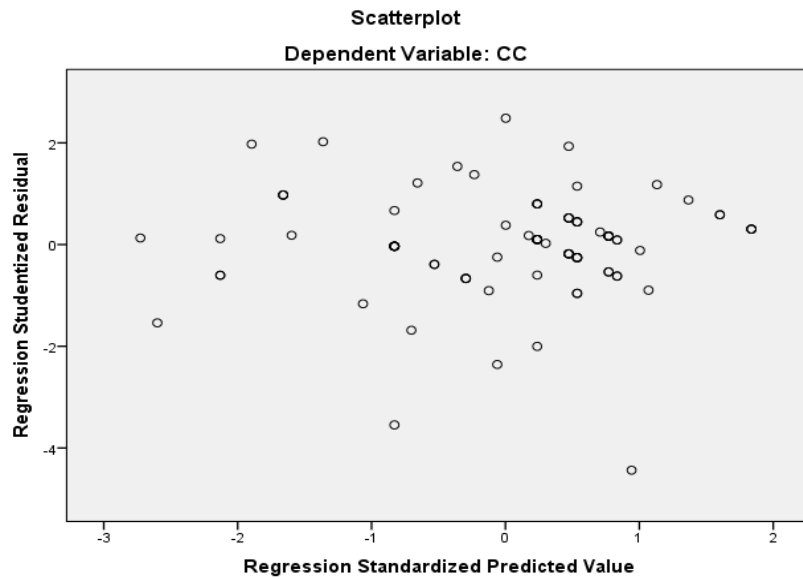
<i>Creativity Climate</i>	0,412	2,430	Tidak terjadi multikolinearitas
-------------------------------	-------	-------	------------------------------------

Variabel Dependen: *Perceived Innovation*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai tolerance $> 0,10$ sehingga tidak ada korelasi antar variabel independen. Begitu juga pada hasil yang didapat dari perhitungan varian inflation faktor (VIF) yang menunjukkan ketiadaan variabel independen yang memiliki nilai VIF yang $<$ dari 10. Dari data yang dihasilkan ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

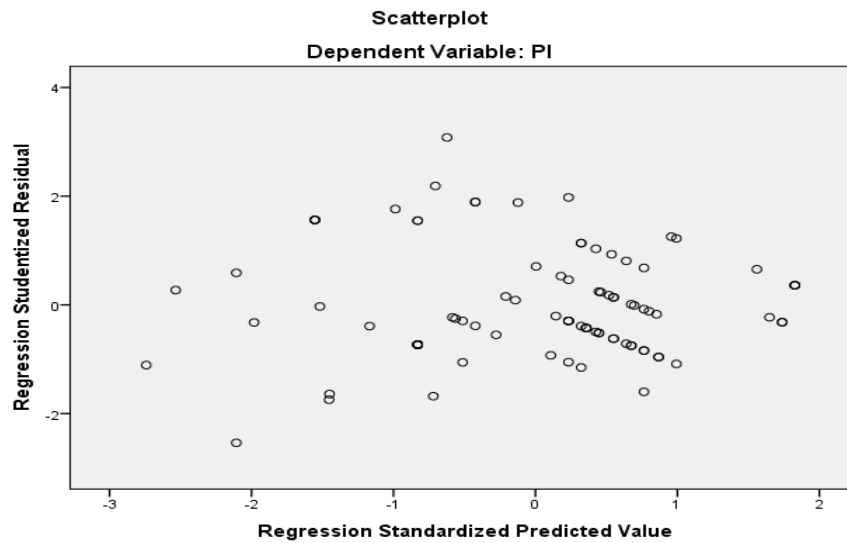
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan dalam mendeteksi adanya heteroskedastisitas dari tingkat signifikansi dapat digunakan Uji Glejser. apabila varians satu ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas dan apabila varians berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar 4.3
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan I

Dari output yang dihasilkan pada gambar diatas dapat dilihat bahwa dari titik-titik gambar diatas tidak membentuk suatu pola yang teratur dan titik-titik pada gambar menyebar. Sehingga dari hasil output analisis diatas dengan uji *scatterplots* menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan II

Dari output yang dihasilkan pada gambar diatas dapat dilihat bahwa dari titik-titik gambar diatas tidak membentuk suatu pola yang teratur dan titik-titik pada gambar menyebar. Sehingga dari hasil output analisis diatas dengan uji *scatterplots* menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.3 Uji Ketetapan Model

1. Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi merupakan uji yang digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai R^2 semakin mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.9

Hasil Koefisien Determinasi Persamaan I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,588	,579	1,4367

a. Predictors: (Constant), LK, KS

Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,588 yang berarti variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent dalam penelitian ini sebesar 58,8% sedangkan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.10

Hasil Koefisien Determinasi Persamaan II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,515	,498	1,3279

a. Predictors: (Constant), CC, KS, LK

Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,515 yang berarti variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent dalam penelitian ini sebesar 51,1%

sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji f merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh secara simultan yang dimiliki seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan maka model yang telah dibuat sudah layak. Berikut merupakan hasil uji f:

Tabel 4.11
Hasil Uji F Persamaan I

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
62,185	3,100	0,000	Model Fit

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis secara simultan atau bersama-sama. Hasil tabel diatas diperoleh pada nilai $F_{hitung} 62,185 > F_{tabel} 3,100$ pada model persamaan I dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil perolehan tersebut pada persamaan I dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing*, *learning knowledge* berpengaruh secara bersama-sama terhadap *creativity climate*.

Tabel 4.12
Hasil Uji F Persamaan II

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
30,395	2,709	0,000	Model Fit

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis secara

simultan atau bersama-sama. Hasil tabel diatas diperoleh pada nilai F_{hitung} 30,395 $> F_{tabel}$ 2,709 pada model persamaan II dengan nilai signifikan $0,000 < a = 0,05$. Pada persamaan II dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing*, *learning knowledge*, dan *creativity climate* berpengaruh secara bersama-sama terhadap *perceived innovation*. Dapat juga diartikan bahwa model pengujian regresi secara simultan atau bersama-sama yang digunakan tersebut sudah sesuai dengan datanya.

3. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Berikut merupakan hasil uji t:

Tabel 4.13
Hasil Uji T Persamaan I

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Hipotesis
<i>Knowledge Sharing</i>	3,075	1,988	0,003	Diterima
<i>Learning Knowledge</i>	3,884	1,988	0,000	Diterima

a. Pengujian pengaruh *knowledge sharing* terhadap *creativity climate*

Hasil pengujian statistik t untuk variabel *knowledge sharing* diperoleh t $hitung$ 3,075 $> t_{tabel}$ 1,988 dengan nilai tingkat *p-value* sebesar $0,003 < a$ sebesar 0,05 maka hipotesis diterima. Hal tersebut berarti *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *creativity climate*. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *creativity*

climate terbukti.

b. Pengujian pengaruh *learning knowledge* terhadap *creativity climate*

Hasil pengujian statistik t untuk variabel *learning knowledge* diperoleh t hitung $3,884 > t$ tabel $1,988$ dengan nilai tingkat *p-value* sebesar $0,000 < \alpha$ sebesar $0,05$ maka hipotesis diterima. Hal tersebut berarti *learning knowledge* berpengaruh signifikan terhadap *creativity climate*. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan *learning knowledge* berpengaruh signifikan terhadap *creativity climate* terbukti.

Tabel 4.14
Hasil Uji T Persamaan II

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Hipotesis
<i>Knowledge Sharing</i>	0,949	1,988	0,345	Ditolak
<i>Learning Knowledge</i>	3,268	1,988	0,002	Diterima
<i>Creativity Climate</i>	1,693	1,988	0,094	Ditolak

Penjelasan untuk masing-masing variabel berdasarkan tabel diatas adalah sebagai berikut :

a. Pengujian pengaruh *knowledge sharing* terhadap *perceived innovation*

Hasil pengujian statistik t untuk variabel *knowledge sharing* diperoleh t hitung $0,949 < t$ tabel $1,988$ dengan nilai tingkat *p-value* sebesar $0,345 > \alpha$ sebesar $0,05$ maka hipotesis ditolak. Hal tersebut berarti *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap *perceived innovation*. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *perceived innovation* tidak terbukti.

b. Pengujian pengaruh *learning knowledge* terhadap *perceived innovation*

Hasil pengujian statistik t untuk variabel *learning knowledge* diperoleh t hitung $3,268 > t$ tabel $1,988$ dengan nilai tingkat *p-value* sebesar $0,002 < \alpha$ sebesar $0,05$ maka hipotesis diterima. Hal tersebut berarti *learning knowledge* berpengaruh signifikan terhadap *perceived innovation*. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan *learning knowledge* berpengaruh signifikan terhadap *perceived innovation* terbukti.

c. Pengujian pengaruh *creativity climate* terhadap *perceived innovation*

Hasil pengujian statistik t untuk variabel *creativity climate* diperoleh t hitung $1,693 < t$ tabel $1,988$ dengan nilai tingkat *p-value* sebesar $0,094 > \alpha$ sebesar $0,05$ maka hipotesis ditolak. Hal tersebut berarti *creativity climate* tidak berpengaruh signifikan terhadap *perceived innovation*. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan *creativity climate* berpengaruh signifikan terhadap *perceived innovation* tidak terbukti.

4. Uji Intervening

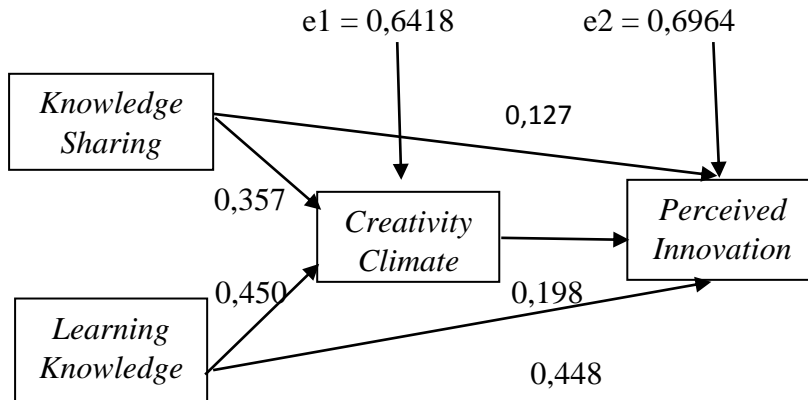
Analisis jalur bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh dari variabel mediasi (intervening) dengan menggunakan analisis regresi untuk melakukan penaksiran hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan. Hubungan kausalitas antar variabel tersebut telah dibentuk dengan model berdasarkan teori. Apa yang dapat dilakukan analisis jalur ini yaitu menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel (Ghazali, 2016). Berikut merupakan hasil dari analisis jalur:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Jalur

Variabel	Beta	Sig.
KS-CC	0,357	0,003
LK-CC	0,45	0,000
KS-PI	0,127	0,345
LK-PI	0,45	0,002
CC-PI	0,198	0,094

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai pengaruh antar variabel. Besar nilai pengaruh e1 pada persamaan I dilihat dari nilai R square *knowledge sharing* dan *learning knowledge* terhadap *creativity climate* yaitu 0,588, sehingga nilai e1 $\sqrt{(1 - 0,588)} = 0,6418$. Besar nilai e2 pada persamaan II juga dilihat dari nilai R square *knowledge sharing*, *learning knowledge*, dan *creativity climate* terhadap *perceived innovation* yaitu 0,515, sehingga nilai e2 $\sqrt{(1 - 0,515)} = 0,6964$.

Hasil perhitungan dari olahan data diatas meliputi pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan total variabel penelitian yang ditunjukkan pada tabel berikut:



Gambar 4.5
Hasil Diagram Analisis Jalur

Dari tabel analisis jalur diatas dapat diketahui bahwa adanya pengaruh langsung antara *knowledge sharing* terhadap *creativity climate* dengan nilai koefisien 0,357, dan *learning knowledge* berpengaruh langsung terhadap *creativity climate* dengan nilai koefisien 0,450. Kemudian *knowledge sharing* berpengaruh langsung terhadap *perceived innovation* dengan nilai koefisien 0,127, dan *learning knowledge* berpengaruh langsung terhadap *perceived innovation* dengan nilai koefisien 0,448, serta variabel *creativity climate* yang juga berpengaruh terhadap *perceived innovation* dengan nilai koefisien 0,198.

Sedangkan pengaruh tidak langsung *knowledge sharing* melalui *creativity climate* terhadap *perceived innovation* adalah perkalian antara nilai beta *knowledge sharing* terhadap *creativity climate* dengan nilai beta *creativity climate* terhadap *perceived innovation* yaitu $0,357 \times 0,198 = 0,0706$ maka pengaruh total yang diberikan *knowledge sharing* terhadap *perceived innovation* adalah

pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,127 + 0,0706 = 0,1976$

Hasil yang diperoleh dari perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung *knowledge sharing* terhadap *perceived innovation* sebesar 0,127 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,0706. Hal ini dapat diartikan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Sehingga menunjukkan bahwa secara tidak langsung *knowledge sharing* melalui *creativity climate* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *perceived innovation*. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keenam yaitu *knowledge sharing* melalui *creativity climate* berpengaruh secara signifikan terhadap *perceived innovation* di PDAM Surakarta tidak terbukti. Pengaruh mediasi tersebut perlu diuji dengan sobel test sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\
 &= \sqrt{0,168^2 0,126^2 + 0,399^2 0,099^2 + 0,126^2 0,099^2} \\
 &= \sqrt{0,00044808 + 0,001560329 + 0,0001556007} \\
 &= 0,0228838299
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui pengaruh signifikansi secara tidak langsung maka perlu dicari nilai t dari koefisien ab dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{ab}{Sab} \\
 &= \frac{0,0706}{0,0228838299} \\
 &= 3,0851479105
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas diketahui t hitung $3,085 > t$ tabel $1,988$ dengan tingkat signifikansi $0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi yaitu *creativity climate* dinyatakan signifikan atau terdapat pengaruh yang dimediasi oleh *creativity climate* dalam hubungan *knowledge sharing* terhadap *perceived innovation* dan hipotesis ke enam terbukti.

Pengaruh tidak langsung *learning knowledge* melalui *creativity climate* terhadap *perceived innovation* adalah perkalian antara nilai beta *learning knowledge* terhadap *creativity climate* dengan nilai beta *creativity climate* terhadap *perceived innovation* yaitu $0,450 \times 0,198 = 0,0891$ maka pengaruh total yang diberikan *learning knowledge* terhadap *creativity climate* adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,448 + 0,0891 = 0,5371$

Dari hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai pengaruh langsung sebesar $0,488$ dan pengaruh tidak langsung sebesar $0,0891$, hal ini dapat diartikan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Sehingga menunjukkan bahwa secara tidak langsung *learning knowledge* melalui *creativity climate* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *perceived innovation*. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketujuh yaitu *learning knowledge* melalui *creativity climate* berpengaruh secara signifikan terhadap *perceived innovation* di PDAM Surakarta tidak terbukti. Pengaruh mediasi tersebut perlu diuji dengan sobel test sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\
 &= \sqrt{0,168^2 0,131^2 + 0,506^2 0,099^2 + 0,131^2 0,099^2} \\
 &= \sqrt{0,000484352 + 0,0025094088 + 0,0001681949}
 \end{aligned}$$

$$= 0,0246856022$$

Untuk mengetahui pengaruh signifikansi secara tidak langsung maka perlu dicari nilai t dari koefisien ab dengan rumus:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$
$$= \frac{0,0891}{0,0246856022}$$
$$= 3,6093913885$$

Dari hasil perhitungan diatas diketahui t hitung $3,609 < t$ tabel 1,988 dengan tingkat signifikansi 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi yaitu *creativity climate* dinyatakan signifikan atau adanya pengaruh yang dimediasi *creativity climate* dalam hubungan *learning knowledge* terhadap *perceived innovation* dan hipotesis ke tujuh terbukti.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Pembuktian Hipotesis 1: Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap

Creativity Climate

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel *knowledge sharing* terhadap *creativity climate*. Hal ini terbukti dari perolehan t hitung $3,075 > t$ tabel 1,988 dengan nilai tingkat *p-value* sebesar $0,003 < \alpha$ sebesar 0,05. Dari data yang telah dihasilkan dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *creativity climate* pada PDAM Surakarta maka hipotesis pertama terbukti.

Fenomena yang terjadi dilapangan ialah adanya kegiatan *sharing* pengetahuan yang sering dilakukan dan sudah menjadi tradisi dari lingkungan kerja di PDAM Surakarta ini belum dibarengi dengan inovasi baru yang bermunculan. Hal ini terbukti karena masih adanya banyak keluhan pelayanan dari pelanggan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, namun penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Young & Zhu, 2020) dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa *creativity climate* memiliki dampak besar terhadap *knowledge sharing*.

4.3.2 Pembuktian Hipotesis 2: Pengaruh *Learning Knowledge* terhadap

Creativity Climate

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel *learning knowledge* terhadap *creativity climate*. Dilihat dari hasil perolehan t hitung $3,075 > t$ tabel $1,988$ dengan nilai tingkat *p-value* sebesar $0,003 < \alpha$ sebesar $0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga hal ini berarti bahwa *learning knowledge* berpengaruh signifikan terhadap *creativity climate* di PDAM Surakarta maka hipotesis kedua terbukti

Fenomena yang terjadi dilapangan ialah adanya kemauan yang timbul dari setiap pegawai PDAM Surakarta untuk terus belajar dan menambah informasi yang belum diketahui sebelumnya. Dengan adanya kemauan untuk terus belajar tentunya menambah potensi sumber daya manusia PDAM Surakarta yang

semakin baik. Kebiasaan kemauan untuk belajar ini menular keseluruh pegawai didalamnya sehingga dapat dikatakan baik untuk lingkungan kerja yang sangat kreatif.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, hanya saja hasil yang didapat dari penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Adhi Nugroho, 2018) dimana dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa *creativity climate* dengan budaya kolaboratif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *learning knowledge*.

4.3.3 Pembuktian Hipotesis 3: Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap

Perceived Innovation

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh secara signifikan antara variabel *learning knowledge* terhadap *perceived innovation*. Dilihat dari hasil perolehan t hitung $0,949 < t \text{ tabel } 1,988$ dengan nilai tingkat *p-value* sebesar $0,345 > \alpha$ sebesar $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *perceived innovation* tidak terbukti.

Fenomena yang terjadi dilapangan ialah adanya kegiatan *sharing* pengetahuan yang sering dilakukan dan sudah menjadi tradisi dari lingkungan kerja di PDAM Surakarta ini belum dibarengi dengan inovasi baru yang bermunculan. Hal ini terbukti karena masih adanya banyak keluhan pelayanan dari pelanggan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Setiarso, 2011) yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* yang dilakukan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap *perceived innovation*. Hasil penelitian yang tidak signifikan tersebut dijelaskan karena responden yang diwawancarai dalam penelitian tersebut rata-rata masih belum memiliki pemahaman yang baik tentang konsep inovasi.

Penelitian ini juga mendukung pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Slameto, Haryadi, & Subejo, 2014) yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* yang dilakukan memiliki pengaruh negatif terhadap *perceived innovation* disalah satu objek penelitian didalamnya. Pengaruh negatif dalam penelitian tersebut dijelaskan karena dimungkinkan belum terjadi berbagi pengetahuan secara baik sehingga hasilnya belum sesuai dengan yang diinginkan yaitu menciptakan inovasi.

4.3.4 Pembuktian Hipotesis 4: Pengaruh *Learning Knowledge* terhadap

Perceived Innovation

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel *learning knowledge* terhadap *perceived innovation*. Dilihat dari hasil perolehan t hitung $3,268 > t$ tabel $1,988$ dengan nilai tingkat *p-value* sebesar $0,002 < \alpha$ sebesar $0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat diartikan *learning knowledge* berpengaruh signifikan terhadap *perceived innovation* di PDAM Surakarta. Dengan ini maka hipotesis keempat terbukti.

Fenomena yang terjadi di lapangan ialah kemauan untuk terus belajar oleh setiap pegawai PDAM Surakarta berhasil menampilkan persepsi inovasi pada masing-masing individu yang disinergikan secara bersama-sama untuk perusahaan. Hal ini terbukti dari adanya perubahan atau *update* dari mulai sistem sampai teknis pelayanan yang dilakukan oleh PDAM Surakarta kepada pada pelanggan salah satunya dengan pelayanan yang cepat atau *fast respon*.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Y. K. Park et al., 2014). Dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *learning knowledge* memiliki hubungan positif dengan *perceived innovation* yang dilakukan karyawan. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa pengaruh yang terjadi antar keduanya dikarenakan keseimbangan yang terjadi antara budaya belajar dengan keterlibatan kerja yang dirasakan karyawan sehingga dapat membangun *perceived innovation*.

4.3.5 Pembuktian Hipotesis 5: Pengaruh *Creativity Climate* terhadap

Perceived Innovation

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh secara signifikan antara variabel *creativity climate* terhadap *perceived innovation*. Dilihat dari hasil perolehan t hitung $1,693 < t \text{ tabel } 1,988$ dengan nilai tingkat *p-value* sebesar $0,094 > \alpha \text{ sebesar } 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis kelima yang menyatakan *creativity climate* berpengaruh signifikan terhadap *perceived innovation* tidak terbukti.

Fenomena yang terjadi dilapangan ialah lingkungan atau iklim kerja yang kreatif (*creativity climate*) belum dapat menciptakan inovasi-inovasi yang menonjol sampai saat ini di PDAM Surakarta. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Heffernan, 2016) yang dikutip dari penelitian (Amabile *et al .*, 1996) menunjukkan bahwa *creativity climate* tidak dapat sepenuhnya memengaruhi *perceived innovation* karena perlu melibatkan dorongan dan juga komunikasi terhadap ide-ide baru.

4.3.6 Pembuktian Hipotesis 6: Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap

Perceived Innovation* dengan Mediasi *Creativity Climate

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel *knowledge sharing* terhadap *perceived innovation* dengan mediasi *creativity climate*. Dilihat dari hasil perolehan t hitung $3,085 > t$ tabel $1,988$ dengan tingkat signifikansi $0,05$. Serta telah diketahui nilai Maka hasil perhitungan ini dapat dikatakan bahwa *creativity climate* mempunyai pengaruh signifikan dalam memediasi *knowledge sharing* terhadap *perceived innovation* dan hipotesis keenam dinyatakan terbukti.

Fenomena yang terjadi dilapangan ialah kegiatan saling *sharing* pengetahuan yang dilakukan antar pegawai PDAM Surakarta menular keseluruh pegawai yang lain sehingga iklim atau lingkungan kerja PDAM Surakarta cukup baik. Dari lingkungan kerja yang baik (*creativity climate*) ini, PDAM Surakarta mampu melakukan inovasi dari segi pelayanan kepada pelanggan. Inovasi yang dilakukan PDAM Surakarta tersebut bersumber dari sinergi keseluruhan pegawai.

Hasil dari penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya oleh (Ghosh et al., 2020) dimana dalam penelitiannya menunjukkan hasil yang juga signifikan antar variabel *knowledge sharing*, *perceived innovation*, dan *creativity climate*. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Ghosh et al., 2020) ini berbanding terbalik, dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *perceived innovation* memiliki pengaruh signifikan terhadap *creativity climate* dan *knowledge sharing* yang merupakan bagian dari *creativity climate* dalam penelitian sebelumnya.

4.3.7 Pembuktian Hipotesis 7: Pengaruh *Learning Knowledge* terhadap

Perceived Innovation* dengan Mediasi *Creativity Climate

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel *learning knowledge* terhadap *perceived innovation* dengan mediasi *creativity climate*. Dilihat dari hasil perolehan t hitung $3,609 < t$ tabel 1,988 dengan tingkat signifikansi 0,05. Maka hasil perhitungan ini dapat dikatakan bahwa *creativity climate* mempunyai pengaruh signifikan dalam memediasi *learning knowledge* terhadap *perceived innovation* dan hipotesis ketujuh dinyatakan terbukti.

Fenomena yang terjadi sebenarnya ialah pembelajaran pengetahuan (*learning knowledge*) yang dilakukan pegawai PDAM Surakarta untuk membantu memecahkan masalah kerja sudah menjadi tradisi kerja. Peristiwa tradisi lingkungan kerja yang baik dan kreatif (*creativity climate*) dalam menemukan jalan keluar masalah kerja di PDAM Surakarta ini meningkatkan inovasi pada

pelayanan yang lebih berkualitas daripada sebelumnya seperti halnya pelayanan pengolahan limbah sanitasi.

Hasil dari penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Stojcic et al., 2018) dimana dalam penelitian tersebut menunjukkan hasil yang signifikan antara *creativity climate* dengan *learning knowledge* sebagai faktor didalamnya terhadap *perceived innovation*.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian yang telah peneliti lakukan di PDAM Surakarta mengenai pengaruh *knowledge sharing* dan *learning knowledge* terhadap *perceived innovation* karyawan dengan *creativity climate* sebagai variabel *intervening*, yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap *creativity climate*
2. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa *learning knowledge* berpengaruh secara signifikan terhadap *creativity climate*
3. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *perceived innovation*
4. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa *learning knowledge* berpengaruh secara signifikan terhadap *perceived innovation*
5. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa *creativity climate* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *perceived innovation*
6. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa *creativity climate* berpengaruh secara signifikan dalam memediasi *knowledge sharing* terhadap *perceived innovation*
7. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa *creativity climate* berpengaruh secara signifikan dalam memediasi *learning sharing* terhadap *perceived innovation*.

5.2 Keterbatasan penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini sudah diupayakan dengan sangat optimal dan tentu saja masih banyak keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Hipotesis ketiga dan kelima yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* dan *creativity climate* berpengaruh terhadap *perceived innovation* dalam penelitian ini tidak dapat terbukti.
2. Uji normalitas hanya terdeteksi normal dengan grafik normalitas saja, dan apabila menggunakan kolmogorov smirnov hasil menunjukkan tidak normal.
3. Uji heteroskedasitas hanya terdeteksi tanpa gejala dengan menggunakan grafik heteroskedasitas (*scatterplots*).

5.3 Saran

Berdasarkan dari penelitian, pembahasan analisis, dan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, terdapat beberapa saran yang peneliti sampaikan yaitu:

1. Perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Surakarta merupakan perusahaan yang tersebar disebagian besar daerah di Indonesia dan dikelola oleh badan usaha milik daerah (BUMD). Perusahaan ini hadir dengan menjual jasa atau layanan air bersih layak guna, sehingga peneliti menyarankan untuk lebih memperhatikan, menjaga, dan meningkatkan

kualitas dalam pelayanan yang tentu saja terkait dengan sumber daya manusia di PDAM Surakarta.

2. Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan kedepannya untuk mengembangkan penelitian ini dengan variabel lain yang secara signifikan mampu mempengaruhi *perceived innovation* atau persepsi inovasi karyawan. Peneliti selanjutnya juga diharapkan lebih dapat memaksimalkan pengawasan pada saat pengisian kuesioner serta jumlah responden yang didapat semakin luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi Nugroho, M. (2018). The effects of collaborative cultures and knowledge sharing on organizational learning. *Journal of Organizational Change Management*. <https://doi.org/10.1108/JOCM-10-2017-0385>
- Al-busaidi, K. A., & dan Olfman, L. (2020). Berbagi pengetahuan melalui pengetahuan antar organisasi sistem berbagi. *Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 47(1), 1–19. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/VJIKMS-05-2016-0019>
- Alzghoul, A., Elrehail, H., Emeagwali, O. L., & Alshboul, M. K. (2018). Knowledge management , workplace climate , creativity and performance. *Journal of Workplace Learning*, 2–22. <https://doi.org/10.1108/JWL-12-2017-0111>
- Dewi, S. L., Ispriyarso, B., & Sonhaji. (2017). Penerapan Prinsip Non Diskriminasi Dan Kesetaraan Dalam Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh Di Kabupaten Kendal. *Diponegoro Law Journal*, 6, 1–21. Retrieved from <http://www.ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dlr/>
- Ferdinand, Augusty. (2014). Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghosh, K., Ghosh, K., Penelitian, U., Eropa, J., Inovasi, M., & Manajemen, K. (2020). *Tinjauan Penelitian Manajemen Tentang Emerald*

www.emeraldinsight.com. 38(11, hal. 1126–1148), 1–24.

Ghozali, I. (2006). Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. In *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.

Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro

Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Universitas Diponegoro

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro

Haris Kurniawan, “Kemnaker: 30% Tenaga Kerja Masih Terdiskriminasi”, Merdeka.com, 23 Oktober 2017. <https://www.merdeka.com/uang/kemnaker-30-persen-tenaga-kerja-masih-terdiskriminasi.html>.

Heffernan, M. (2016). The Role Of Creativity Climate And Strategy. *The International Journal*, 38(3), 2–45. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/ER-06-2015-0110>

Kwon Choi, B., & Moon, H. K. (2014). How an organization’s ethical climate contributes to customer satisfaction and financial performance Perceived organizational innovation perspective. *European Journal of Innovation Management*, 17(1 pp. 85–106). Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/EJIM-03-2013-0020>

- Li, K. (2018). *Multi-context research on strategy characteristics of knowledge sharing in organization based on dynamic cooperative game perspective*. 2–18. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2017-0420>
- Liu, F.-C., & Yun Lin, C. Y. (2012). A cross-level analysis of organizational creativity climate and perceived innovation The mediating effect of work motivation. *Journal of Innovation Management*, 15(1), 55–76. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/14601061211192834>
- Liu, W., & Xiang, S. (2018). How and when feedback affect employee. *Leadership & Organization Development Journal*, 2–17. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2017-0296>
- Lyons, P. R., & Bandura, R. P. (2018). Understanding metacognition: concepts supporting employee learning and growth. *Human Resource Management International Digest*, 26(6), 44–46. <https://doi.org/10.1108/HRMID-07-2018-0155>
- Moon, H. K. (2013). *An organization ' s ethical climate , innovation , and performance*. 51, 1–26. <https://doi.org/10.1108/MD-Sep-2011-0334>
- Naim, M. F., & Lenkla, U. (2016). *Knowledge sharing as an intervention for Gen Y employees ' intention to stay*. 48(3), 142–148. <https://doi.org/10.1108/ICT-01-2015-0011>
- Oddane, T. A. W. (2015). The collective creativity of academics and practitioners in innovation projects. *International Journal of Managing Projects in Business*, 8(1), 33–57. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-10-2013-0060>

- Park, J.-H., & Choi, H. J. (2014). The relationship between learning transfer climates and innovation in public and private organizations in Korea. *International Journal of Manpower*, 35(7 pp. 956–972). Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-07-2012-0101>
- Park, Y. K., Song, J. H., Yoon, S. W., & Kim, J. (2014). Learning organization and innovative behavior: The mediating effect of work engagement. *European Journal of Training and Development*, 38(1–2), 75–94. <https://doi.org/10.1108/EJTD-04-2013-0040>
- Sabir Rahman Aahad, M. (2016). Knowledge sharing behaviors among non academic staff of higher learning institutions. *Library Review*, 65(1/2), 66–83. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/LR-02-2015-0017%0ADownloaded>
- Scupola, A. (2012). Managerial perception of service innovation in facility management organizations. *Journal of Facilities Management*, 10(3), 198–211. <https://doi.org/10.1108/14725961211246009>
- Setiarso, B. (2011). Pengelolaan Pengetahuan (Knowledge-Management dan Inovasi). In *Seminar Nasional Inovasi dan Teknologi*. Retrieved from <http://www.nusamandiri.ac.id>
- Slameto, Haryadi, T., & Subejo. (2014). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Persepsi Beberapa Etnis Petani Terhadap Karakteristik Inovasi Pengelolaan Tanaman Terpadu Padi Sawah Di Lampung. *Pengkajian Dan Pengembangan Teknologi Pertanian*, 17(1), 1–13. Retrieved from

https://acadstaff.ugm.ac.id/karya_files/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-persepsi-beberapa-etnis-petani-terhadap-karakteristik-inovasi-pengelolaan-tanaman-terpadu-padi-sawah-di-lampung-47117eb23fa4fded33ec9df4ff966f9f

Stojcic, N., Hashi, I., & Orlic, E. (2018). Creativity, innovation effectiveness and productive efficiency in the UK. *European Journal of Innovation Management*, 21(4), 564–580. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2017-0166>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. *Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: PT Alfabet.*
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Sultika, B., & Hartijasti, Y. (2017). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kreativitas Dan Orientasi Inovasi Di Tempat Bekerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1 (2), 179–199. Retrieved from budi.sulltika@ui.ac.id

Susilowati, S., & Farida, I. (2016). Dampak Pengelolaan Sumberdaya Manusia Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Bukit Jaya Abadi Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 3(2), 90–103.

Undang-undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (2003). (Ketenagakerjaan), 1–66. Retrieved from https://pih.kemlu.go.id/files/UU_tentang_ketenagakerjaan_no_13_th_2003.pdf

Wawancara dengan Antonius Agung Nugroho. 2021. Gambaran Umum, Pelayanan & Lingkungan Kerja di PDAM Surakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Jadwal Penelitian

No.	Bulan Kegiatan	Oktober				November				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyusunan Proposal	X	X	X																					
2.	Konsultasi		X	X						X	X	X							X	X	X				
3.	Pendaftaran Seminar Proposal				X																				
4.	Ujian Seminar Proposal							X																	
5.	Revisi Proposal								X	X	X														
6.	Pengumpulan data												X	X	X	X	X								
7.	Analisis data																	X	X						
8.	Penulisan akhir naskah skripsi																				X				
9.	Pendaftaran munaqosah																					X			
10.	Ujian Munaqosah																								
11.	Revisi skripsi																								

Lampiran 2: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *LEARNING KNOWLEDGE* TERHADAP *PERCEIVED INNOVATION* PADA KARYAWAN DENGAN *CREATIVITY CLIMATE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Bapak/Ibu/Sdr/i responden: _____
2. Jenis kelamin Bapak/Ibu/Sdr/i responden [] Laki-Laki [] Perempuan
3. Usia Bapak/Ibu/Sdr/i responden: _____ tahun
4. Pendidikan terakhir Bapak/Ibu/Sdr/i responden: [] D3 [] S1 [] S2 [] S3 [] Lainnya
5. Jabatan Bapak/Ibu/Sdr/i responden

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon terlebih dahulu Bapak/Ibu/Sdr/i responden untuk membaca pernyataan-pernyataan dengan cermat sebelum mengisinya.
2. Berilah tanda (v) untuk setiap pernyataan dibawah ini yang menggambarkan persepsi Bapak/Ibu/Sdr/i responden, dimana:

- 1) STS : Sangat tidak setuju
- 2) TS : Tidak setuju
- 3) N : Netral
- 4) S : Setuju

5) SS : Sangat Setuju

PERCEIVED INNOVATION

No.	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dengan rekan kerja lain melakukan diskusi bersama-sama untuk melakukan perbaikan hasil kerja					
2.	Saya cukup terampil dalam bidang pekerjaan saya saat ini					
3.	Saya mencari cara alternatif baru untuk memudahkan pekerjaan saya					
4.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan tidak pernah menundanya					
5.	Saya memiliki cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan saya					

CREATIVITY CLIMATE

No.	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memikirkan beberapa alternatif solusi pada masalah kerja yang saya atau rekan kerja lain hadapi					
2.	Saya dapat menyatakan pandangan, pendapat, dan perasaan saya selama menerapkan peraturan yang berlaku di organisasi					
3.	Saya memanfaatkan informasi yang saya terima dalam menyelesaikan masalah kerja					
4.	Saya peka dan membantu terhadap rekan kerja, bawahan, dan atasan saya jika terjadi kesulitan					

5.	Saya memiliki pemahaman baik jika dijelaskan mengenai tugas baru yang saya dapatkan					
----	---	--	--	--	--	--

KNOWLEDGE SHARING

No.	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Dengan pencapaian kerja yang saya miliki, mempermudah dalam memberikan informasi kepada rekan, bawahan, dan atasan terkait masalah kerja					
2.	Saya berbagi pengalaman penting dengan rekan kerja, bawahan, dan atasan saya					
3.	Saya berbagi pengetahuan dan keahlian yang saya miliki kepada rekan kerja					
4.	Saya aktif melakukan kerja sama dengan rekan kerja jika terjadi masalah kerja					
5.	Jika terjadi masalah kerja didalam kelompok kerja dan saya memiliki pengetahuan akan hal tersebut tentu saya akan membagikan pengetahuan yang saya miliki untuk menyelesaikan masalah kerja tersebut.					

LEARNING KNOWLEDGE

No.	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu mendapat penjelasan untuk menyelesaikan masalah baik dari rekan kerja atau atasan					
2.	Saya tidak merasa keberatan jika diberi penjelasan yang membangun					
3.	Saya sangat menyukai tantangan dan pengetahuan baru					
4.	Saya suka membantu mencari jalan keluar dari masalah kerja yang dialami rekan kerja saya					
5.	Organisasi memberikan pelatihan-pelatihan khusus kepada saya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang saya kerjakan.					

Lampiran 3: Rekapitan Data Penelitian

Knowledge Sharing

No.	X1	X2	X3	X4	X5	KS
1	3	3	4	2	3	15
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	5	4	5	22
7	4	4	5	4	4	21
8	5	5	4	4	4	22
9	5	5	4	4	5	23
10	4	4	5	5	5	23
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	5	5	4	22
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	3	4	3	3	4	17
19	3	4	3	3	4	17
20	4	4	5	5	4	22
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	4	4	4	22
23	4	4	5	5	4	22
24	5	4	4	4	5	22
25	4	4	5	4	5	22
26	4	4	5	5	5	23
27	4	5	4	5	5	23
28	4	4	5	5	4	22
29	4	4	4	5	5	22
30	4	4	5	5	5	23
31	4	5	4	5	4	22
32	5	4	4	4	5	22
33	5	5	5	4	4	23
34	5	5	5	4	4	23
35	4	5	4	4	5	22

36	4	4	4	5	5	22
37	4	4	5	5	4	22
38	4	5	4	4	4	21
39	5	5	5	4	4	23
40	5	5	5	4	5	24
41	5	5	5	4	4	23
42	4	4	5	5	4	22
43	5	5	4	4	5	23
44	4	4	4	5	5	22
45	4	4	5	4	5	22
46	4	4	5	4	5	22
47	4	5	4	5	4	22
48	5	4	4	4	5	22
49	5	5	4	5	4	23
50	4	4	5	5	5	23
51	4	4	5	5	4	22
52	4	5	5	5	4	23
53	5	5	5	4	4	23
54	4	4	5	5	4	22
55	5	5	5	4	4	23
56	5	5	5	4	4	23
57	5	5	5	4	5	24
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	3	3	18
60	4	5	5	4	4	22
61	5	4	4	4	5	22
62	4	4	4	5	5	22
63	4	4	4	5	4	21
64	5	4	4	4	5	22
65	4	5	5	4	4	22
66	4	4	5	5	4	22
67	3	4	4	5	5	21
68	3	4	4	5	4	20
69	4	4	5	5	5	23
70	5	5	5	5	5	25
71	4	4	3	4	4	19
72	4	4	5	5	4	22
73	4	3	4	3	3	17
74	3	4	3	5	3	18
75	3	3	4	4	3	17
76	3	4	4	3	4	18

77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	4	3	4	19
79	4	5	5	5	5	24
80	4	5	4	5	5	23
81	4	5	5	5	5	24
82	4	5	3	3	4	19
83	4	5	3	3	4	19
84	4	5	3	3	4	19
85	4	5	4	4	4	21
86	4	5	4	4	4	21
87	4	4	4	4	4	20
88	4	5	4	5	5	23
89	5	5	5	5	5	25
90	5	5	5	5	5	25

Learning Knowledge

No.	X6	X7	X8	X9	X10	LK
1	4	5	3	3	3	18
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	4	3	4	21
7	5	5	4	4	4	22
8	4	5	4	4	5	22
9	4	5	5	5	5	24
10	4	4	5	5	4	22
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	5	5	4	22
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	5	4	4	21
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	3	4	3	4	18
19	4	4	3	4	3	18
20	4	4	5	5	4	22
21	4	4	4	4	4	20

22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	4	4	23
24	5	5	4	5	5	24
25	5	4	4	4	5	22
26	4	4	5	4	4	21
27	4	5	5	4	5	23
28	4	5	4	5	5	23
29	5	5	5	4	4	23
30	4	5	4	4	5	22
31	4	4	4	5	5	22
32	4	4	4	5	5	22
33	5	4	4	4	5	22
34	4	4	4	5	5	22
35	5	4	5	4	5	23
36	5	4	5	4	5	23
37	4	4	5	4	5	22
38	5	5	5	4	4	23
39	5	4	4	4	5	22
40	5	5	5	4	4	23
41	5	4	4	5	4	22
42	5	5	4	4	5	23
43	4	4	5	5	5	23
44	5	4	5	4	4	22
45	5	5	5	4	4	23
46	4	4	5	5	5	23
47	5	5	4	5	5	24
48	5	4	5	4	5	23
49	4	5	4	5	5	23
50	5	4	4	5	5	23
51	5	5	4	5	5	24
52	5	5	5	4	4	23
53	5	5	4	4	5	23
54	5	5	5	4	5	24
55	4	4	5	5	4	22
56	4	4	4	5	5	22
57	5	4	4	4	5	22
58	4	4	5	4	4	21
59	4	4	5	4	5	22
60	4	4	5	4	3	20
61	4	5	5	5	4	23
62	4	4	5	4	4	21

63	4	5	4	4	4	21
64	5	4	4	4	5	22
65	4	5	5	4	4	22
66	4	4	3	4	4	19
67	4	4	5	5	4	22
68	4	4	5	5	4	22
69	5	4	4	5	5	23
70	4	5	5	4	4	22
71	4	4	4	3	4	19
72	4	4	4	5	5	22
73	4	4	3	3	2	16
74	3	4	3	4	5	19
75	5	3	4	3	3	18
76	3	4	4	4	3	18
77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	4	4	4	20
79	5	5	5	5	5	25
80	5	5	5	5	5	25
81	5	5	5	5	5	25
82	3	5	3	3	4	18
83	3	5	3	3	4	18
84	3	5	3	3	4	18
85	4	4	5	4	4	21
86	4	4	5	4	4	21
87	4	4	4	4	4	20
88	4	4	4	4	4	20
89	5	5	5	5	5	25
90	5	5	5	5	5	25

Perceived Innovation

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	PI
1	3	4	3	5	4	19
2	5	5	5	5	3	23
3	5	5	5	5	3	23
4	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	4	20
6	5	4	4	5	3	21
7	5	5	5	4	4	23

8	4	4	5	5	4	22
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	4	4	23
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	5	5	5	23
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	5	4	5	5	5	24
18	4	3	4	4	4	19
19	3	4	3	3	3	16
20	5	4	4	4	4	21
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	4	4	23
24	5	5	5	5	5	25
25	4	4	5	4	5	22
26	5	4	5	4	5	23
27	4	4	4	5	5	22
28	5	4	4	5	4	22
29	4	4	4	5	5	22
30	4	4	4	5	5	22
31	4	4	4	5	5	22
32	4	4	4	5	5	22
33	5	5	4	5	5	24
34	4	4	4	5	5	22
35	5	4	4	5	4	22
36	4	4	4	5	5	22
37	4	4	5	5	4	22
38	5	5	5	4	4	23
39	5	5	5	4	5	24
40	4	4	5	5	5	23
41	4	4	4	5	4	21
42	4	5	5	5	4	23
43	5	5	4	5	5	24
44	4	4	5	4	5	22
45	4	5	5	5	4	23
46	4	5	5	5	4	23
47	4	4	5	4	5	22
48	4	4	5	5	4	22

49	4	4	4	5	5	22
50	4	5	5	5	4	23
51	4	4	5	4	5	22
52	4	4	5	4	5	22
53	4	4	5	4	4	21
54	4	4	5	4	5	22
55	4	4	4	5	5	22
56	4	4	5	5	5	23
57	5	5	5	5	4	24
58	5	4	4	4	4	21
59	5	5	5	5	5	25
60	4	4	4	5	4	21
61	5	5	5	5	4	24
62	4	4	5	4	5	22
63	4	4	5	4	4	21
64	4	5	4	4	5	22
65	5	5	5	5	5	25
66	4	3	4	4	4	19
67	5	4	4	5	4	22
68	5	4	4	5	5	23
69	5	4	5	5	5	24
70	5	4	5	5	5	24
71	4	4	5	5	5	23
72	4	4	4	5	4	21
73	3	2	4	5	3	17
74	3	3	3	4	5	18
75	4	4	3	5	4	20
76	3	4	5	4	4	20
77	3	4	4	4	3	18
78	4	4	4	4	4	20
79	4	5	5	5	5	24
80	5	4	5	5	5	24
81	4	5	5	5	5	24
82	4	4	5	4	5	22
83	4	4	5	4	5	22
84	4	4	5	4	5	22
85	4	5	5	5	5	24
86	4	5	5	5	5	24
87	4	4	4	4	4	20
88	5	4	4	4	4	21
89	5	5	5	5	5	25

90	5	5	5	5	5	25
----	---	---	---	---	---	----

Creativity Climate

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	CC
3	4	3	2	3	15
5	4	3	4	4	20
5	4	3	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
3	3	4	4	4	18
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	4	22
4	4	5	5	4	22
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
4	4	4	3	3	18
3	4	3	4	3	17
4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	4	22
4	5	5	5	4	23
5	5	4	5	4	23
4	4	4	5	5	22
5	5	4	4	5	23
4	4	4	5	5	22
4	5	4	5	4	22
4	4	4	5	5	22
4	4	5	4	5	22
5	5	5	4	4	23
4	4	4	5	5	22
4	5	4	5	4	22
4	4	4	5	5	22
4	4	5	4	5	22
5	5	5	4	4	23
4	4	4	5	5	22
4	5	4	5	5	23

4	4	4	5	4	21
4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	4	22
5	4	4	5	4	22
4	4	5	5	4	22
4	4	5	5	5	23
4	4	4	5	5	22
5	5	5	4	4	23
5	5	4	4	5	23
5	5	5	4	4	23
4	4	5	4	5	22
5	5	4	5	5	24
4	4	5	5	4	22
4	5	5	5	4	23
4	4	4	5	5	22
5	5	4	4	5	23
4	4	5	5	4	22
5	5	5	4	4	23
4	5	5	4	5	23
5	5	5	4	4	23
5	5	4	4	5	23
5	5	5	4	4	23
5	4	5	5	4	23
5	3	4	4	4	20
4	3	3	4	4	18
4	4	5	5	5	23
4	4	5	4	4	21
4	5	4	4	4	21
4	4	5	4	3	20
5	3	3	4	4	19
4	5	4	5	4	22
4	5	5	4	4	22
4	4	5	5	4	22
4	5	5	4	5	23
4	5	5	4	4	22
4	3	3	3	4	17
4	4	4	5	5	22
4	4	5	4	5	22
3	3	2	5	4	17
4	4	3	5	3	19
4	4	3	3	3	17

3	4	5	5	4	21
3	3	3	3	3	15
4	4	3	4	3	18
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	5	3	4	20
4	4	5	3	4	20
4	4	5	3	4	20
4	4	3	5	4	20
4	4	3	5	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25

Lampiran 4: Hasil Output SPSS

1. Validitas

KNOWLEDGE SHARING

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KS1	17.29	2.725	.465	.606
KS2	17.10	2.945	.357	.651
KS3	17.11	2.617	.454	.609
KS4	17.18	2.575	.393	.642
KS5	17.14	2.687	.477	.600

LEARNING KNOWLEDGE

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	17.31	2.711	.437	.603
KLK2	17.27	3.142	.242	.680
LK3	17.28	2.630	.401	.620
LK4	17.40	2.512	.499	.571
LK5	17.28	2.450	.505	.567

PERCEIVED INNOVATION

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PI1	17.79	2.326	.472	.575
PI2	17.82	2.260	.537	.544
PI3	17.57	2.316	.479	.571
PI4	17.50	2.725	.302	.650
PI5	17.63	2.572	.279	.669

CREATIVITY CLIMATE

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CC1	17.22	3.591	.468	.676
CC2	17.18	3.316	.561	.639
CC3	17.14	3.069	.473	.677
CC4	17.08	3.533	.355	.720
CC5	17.20	3.285	.563	.637

2. Reliabilitas

CREATIVITY

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	5

PERCEIVED INNOVATION

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	5

LEARNING KNOWLEDGE

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.663	5

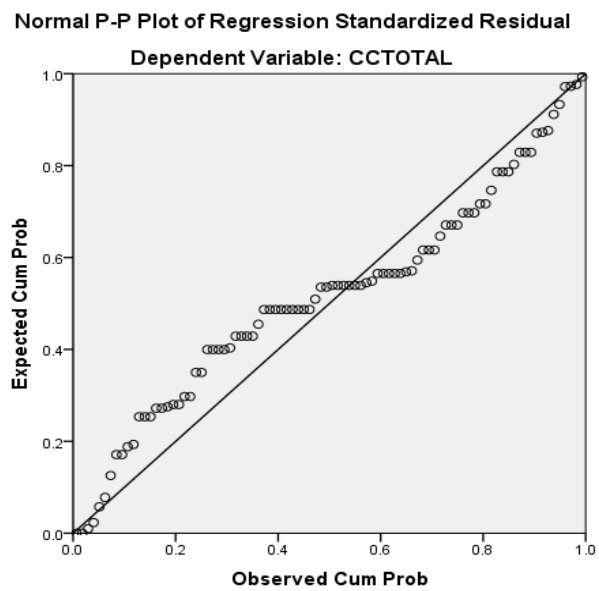
KNOWLEDGE SHARING

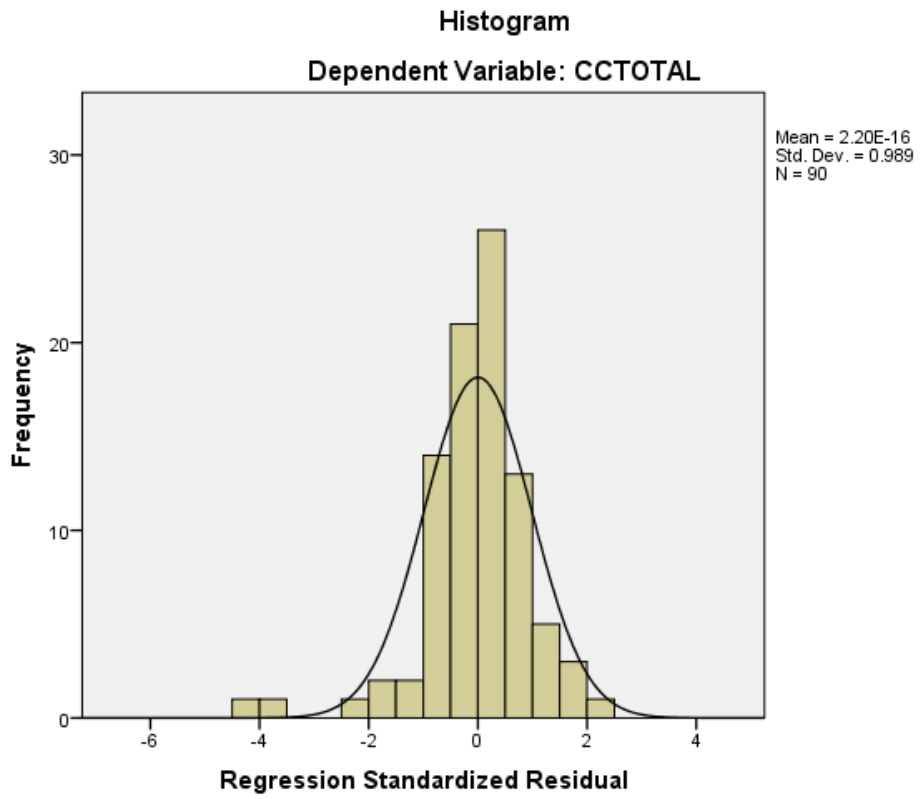
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.673	5

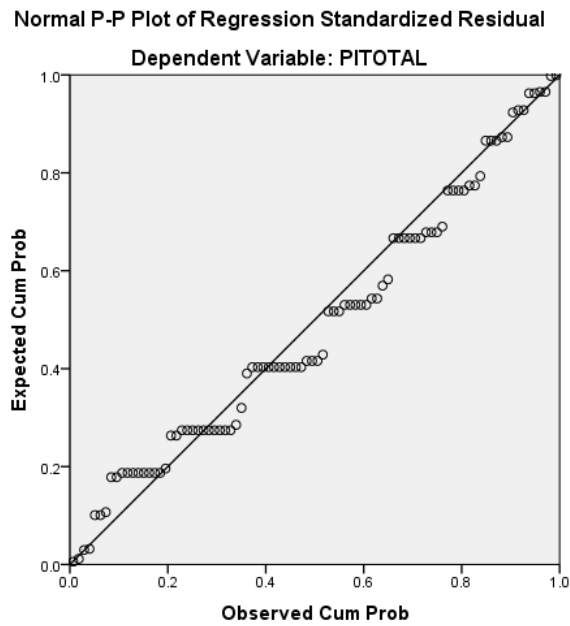
3. Uji Normalitas

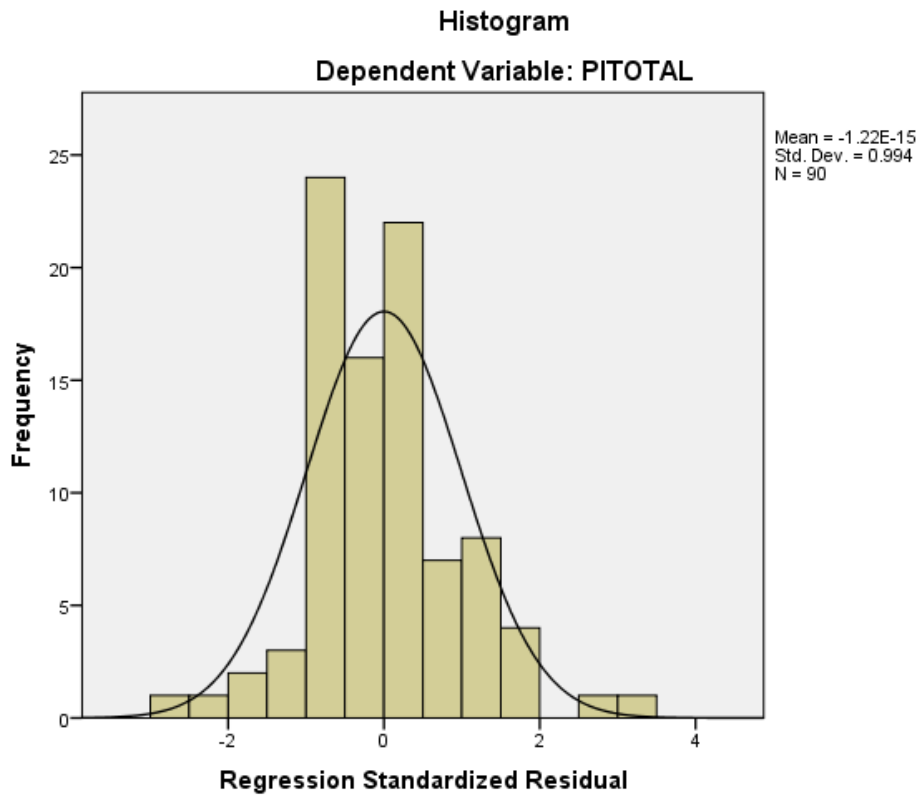
Persamaan 1





Persamaan 2





4. Uji Multikolinearitas

Persamaan 1

		Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,937	1,757		1,102	,273		
	KS	,399	,130	,357	3,075	,003	,352	2,842
	LK	,506	,130	,450	3,884	,000	,352	2,842

a. Dependent Variable: CC

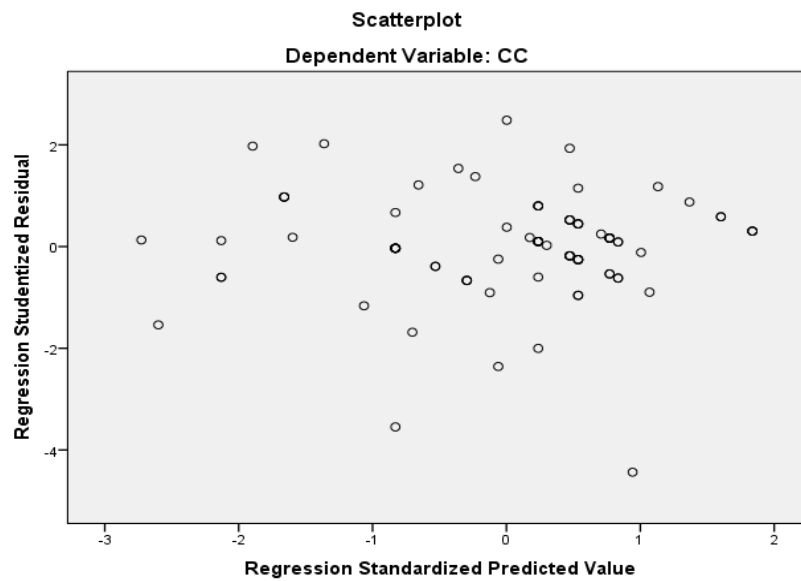
Persamaan 2

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,649	1,270		2,086	,040		
KS	,143	,098	,264	1,456	,149	,317	3,151
LK	-,003	,101	-,005	-,028	,978	,300	3,334
CC	-,220	,077	-,455	-2,862	,005	,412	2,430

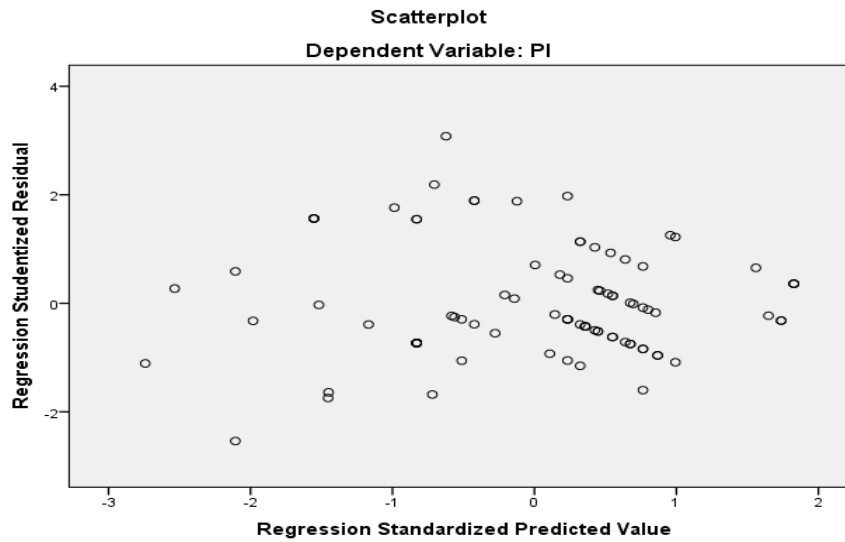
a. Dependent Variable: AbsRes

5. Uji Heteroskedasitas

Persamaan 1



Persamaan 2



6. Uji F

Persamaan 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256,733	2	128,366	62,185	,000 ^b
	Residual	179,590	87	2,064		
	Total	436,322	89			

a. Dependent Variable: CC

b. Predictors: (Constant), LK, KS

Persamaan 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160,800	3	53,600	30,395	,000 ^b
	Residual	151,656	86	1,763		
	Total	312,456	89			

a. Dependent Variable: PI

b. Predictors: (Constant), CC, KS, LK

7. Uji t

Persamaan 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,937	1,757		1,102	,273
	KS	,399	,130	,357	3,075	,003
	LK	,506	,130	,450	3,884	,000

a. Dependent Variable: CC

Persamaan 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,678	1,635		4,084	,000
	KS	,120	,126	,127	,949	,345
	LK	,427	,131	,448	3,268	,002
	CC	,168	,099	,198	1,693	,094

a. Dependent Variable: PI

8. Analisis Regresi

Persamaan 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,588	,579	1,4367

a. Predictors: (Constant), LK, KS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,937	1,757		1,102	,273
	KS	,399	,130	,357	3,075	,003
	LK	,506	,130	,450	3,884	,000

a. Dependent Variable: CC

Persamaan 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,515	,498	1,3279

a. Predictors: (Constant), CC, KS, LK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,678	1,635		4,084	,000
	KS	,120	,126	,127	,949	,345
	LK	,427	,131	,448	3,268	,002
	CC	,168	,099	,198	1,693	,094

a. Dependent Variable: PI

Lampiran 5: Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

1. Nama : Dita Permatasari
2. Tempat, Tanggal Lahir : Surakarta, 13 Desember 1998
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Alamat : Pucangsawit Rt 03 Rw 11 Jebres, Surakarta
6. Email : dkhadijah46@gmail.com

B. Pendidikan

1. 2005 - 2011 : SDN Badran
2. 2011 - 2014 : SMPN 14 Surakarta
3. 2014 - 2017 : SMKN 1 Surakarta
4. 2017 - Sekarang : IAIN Surakarta

Lampiran 6: Hasil Plagiarisme

skripsi dita 3

ORIGINALITY REPORT

29% SIMILARITY INDEX	29% INTERNET SOURCES	13% PUBLICATIONS	12% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	core.ac.uk Internet Source	10%
2	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	5%
3	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%
4	www.scribd.com Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1%
7	eprints.uns.ac.id Internet Source	<1%
8	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%
9	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1%