

**Table Of Content**

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



**INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC**

**PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

# Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February  
DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.870>  
Article type: (Human Resource Management)

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

### Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

### Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

# Sharing Knowledge of Roles in Mediating The Influence of Organizational Culture, Organizational Climate on Productive Behavior at Hospital

*Peran Knowledge Sharing dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi terhadap Perilaku Produktif pada Rumah Sakit*

**Rahma Fajriati, rahmafajriati10@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

## Abstract

This study aims to determine the effect of competence, leadership style, and work discipline on employee motivation at PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo. The population used in this study are employees of PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo, totaling 55 people. By using the sampling technique Quota Sampling, where in this technique the emphasis is on taking samples based on the total population. This research was conducted with quantitative methods. The data collection technique used is a questionnaire. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression using SPSS version 22 for windows. The results of this study indicate that, Competence does not have a partially significant effect on employee work motivation, leadership style has a partially significant effect on employee work motivation, work discipline has a partially significant effect on employee work motivation. Competence, Leadership Style, and Work Discipline have a simultaneous effect on employees' work motivation. Leadership style is the most significant variable on employee motivation.

Published date: 2022-10-18 00:00:00

## Pendahuluan

Fenomena yang ada di negara kita Indonesia khususnya mempunyai kompetisi yang sering terjadi pada segala bidang usaha sehingga karyawan dan juga pimpinan memutuskan untuk terus meningkatkan perilaku produktif yang mereka hasilkan dan juga mencapai tujuan karyawan dan keinginan perusahaan dalam jangka pendek ataupun jangka panjang. Bisa juga usaha bidang Kesehatan diharapkan mampu memberikan manfaat, pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Karyawan yang merupakan suatu unsur penting bagi perusahaannya untuk mencapai sebuah kesuksesan sehingga karyawan dapat dituntut untuk meningkatkan perilaku produktif yang telah dimilikinya agar bisa mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.[1]

Secara umum peran Rumah sakit di dalam masyarakat telah berkembang dari pelayan perawatan menjadi pelayanan kesehatan masyarakat terintegrasi. Disisi lain Rumah Sakit juga berfungsi sebagai institusi pengembangan ilmu, institusi pendidikan dan unit ekonomi. Oleh sebab itu maka harus dijamin aksesibilitas kepada Rumah Sakit, baik dari segi fasilitas fisik dan mutu pelayanan [2]. Pemahaman atas bentuk budaya pada tingkat organisasi yang ada merupakan saran terbaik bagi penyesuaian diri para anggotanya ataupun juga bagi pembentukan dan pengembangan budaya organisasi itu sendiri dalam mengatasi bentuk masalah baik yang sedang dihadapi maupun masalah yang akan dihadapi. Hasil penelitian dari Sari dan Ulfa (2013), mengemukakan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif pada perilaku produktif, yang artinya jika iklim organisasi yang baik dapat dirasakan oleh karyawan maka perilaku produktif semakin tinggi dalam pekerjaan karyawan [3].

Budaya organisasi yang mempunyai makna yang penting untuk meningkatkan proses kerja karyawan. Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi sebagai pengikat disemua komponen organisasi, kekuatan, motivasi, dan bisa dijadikan pedoman untuk para anggota organisasi [4]. Budaya organisasi ialah sebuah alat untuk menjadikan anggota organisasi yang lebih erat dan memiliki pedoman untuk menjadikan organisasi yang lebih berarah dan membentuk juga menumbuhkan perilaku kerja yang produktif. Parashakti, Rizki dan Saragih (2016) menyatakan didalam budaya organisasi memiliki pengaruh besar terhadap pembentukan pribadi seorang anggotanya, sebab, budaya organisasi dapat merangsang tumbuhnya kreativitas sehingga bisa menumbuhkan perilaku yang produktif dari semua anggota yang ada diorganisasi [5]. Van De Hooff dan Ridder, 2004 mengemukakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses dan tahapan dimana karyawan atau individu yang saling bertukar pengetahuan mereka antara satu dengan karyawan lainnya [6].

Perilaku produktif menggambarkan dua type yaitu perilaku efisien dan efektif. Perilaku efisien yaitu perilaku yang menggunakan seminim mungkin untuk setiap sumber daya yang ada pada usahannya dalam mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Sedangkan perilaku efektif merupakan perilaku yang memiliki orientasi dalam mencapai tujuan organisasi yang bisa mencerminkan perilaku untuk mengarah dalam mencapai tujuan, koordinasi dalam melakukan pertemuan untuk ketepatan dalam menyelesaikan masalah (Suhariadi, 2001) [7]. Sedangkan menurut Hariyono, et. al (2016) perilaku produktif adalah perilaku yang dimunculkan karyawan untuk bisa mendatangkan hasil yang positif bagi perusahaan [8].

Untuk mewujudkan budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap perilaku produktif dengan berbagi pengetahuan yang tinggi bukan hal perkara yang dapat dipecahkan dengan mudah, namun kenyataannya karyawan tidaklah sempurna apa yang ingin atau diharapkan sebelumnya oleh pimpinan atau rumah sakit yang sebagaimana karyawan yang menjalankan dalam perusahaan mampu menghasilkan sebuah rancangan kerja yang terintegrasi dengan budaya organisasi dan iklim organisasi dalam wadah bertukar informasi dan pengelolaan pengetahuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Hal itu bisa dilihat dari data absensi karyawan pada Rumah Sakit Daerah dr. Sayidiman Magetan.

Berikut ini data dari absensi staf pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Sayidiman Magetan yang berlokasi Di Jl. Pahlawan Magetan.

Bulan	Jumlah	Jumlah	Jumlah Ketidakhadiran			Jumlah	Presentase
	Karyawan	Hari Kerja	Sakit	Ijin	Alpha	Hari Absen	
Januari	65	20	1	1	3	5	25%
Februari	65	20	2	1	3	6	30%
Maret	65	23	1	2	4	7	30%
April	65	22	1	2	4	7	32%
Mei	65	21	1	2	3	6	29%
Juni	65	22	1	2	5	8	36%
Juli	65	22	1	3	2	6	27%
Agustus	65	22	1	1	4	6	27%
September	65	22	1	2	4	7	32%
Oktober	65	21	1	1	3	5	24%
November	65	22	1	1	3	5	23%

Desember	65	23	1	1	3	6	26%
----------	----	----	---	---	---	---	-----

**Table 1.** Rekapitulasi Absensi Staff pada Rumah Sakit Daerah dr. Sayidiman Magetan Tahun 2020 Sumber: Absensi Karyawan Non Medis RSUD dr. Sayidiman Magetan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa terdapat indikasi penurunan perilaku produktif karyawan setiap bulannya. Angka tingkat absensi ketidakhadiran ini di indikasi adanya perilaku produktif karyawan yang belum optimal. Hal ini dapat dinilai dari beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku produktif yang belum optimal, sehingga hasil yang diharapkan oleh perusahaan khususnya dalam menciptakan budaya dan suasana organisasi yang belum sepenuhnya terlaksana sesuai apa yang diharapkan. Dalam upaya mewujudkan perilaku produktif yang lebih baik, maka tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya karyawan dapat menghasilkan output yang lebih baik [9]. Maka dengan hal ini perlu memberikan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan juga perlu memberikan pengawasan dan evaluasi. Jadi dengan begitu karyawan bisa memperbaiki dan berkembang lebih maju dengan budaya dan iklim organisasi sehingga perilaku perilaku produktif meningkat [10].

Tujuan penelitian ini untuk mengkaji Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Melalui *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel *Intervening* Pada RSUD dr. Sayidiman Magetan., dengan hipotesis (1) Ada pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku produktif (2) Ada pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku produktif (3) Ada pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku produktif (4) Ada pengaruh budaya organisasi terhadap *knowledge sharing* (5) Ada pengaruh iklim organisasi terhadap *knowledge sharing* (6) Ada pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku produktif melalui *knowledge sharing* (7) Ada pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku produktif melalui *knowledge sharing*.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan RSUD dr. Sayidiman Magetan, sejumlah 65 orang.[11] Sampel dalam penelitian kali ini menggunakan metode teknik *purposive sampling* dimana pada teknik ini yang ditekankan dalam pengambilan sampel berdasarkan jumlah keseluruhan populasi [12]. Sumber data primer diperoleh pada penelitian ini didapat melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Data sekunder yang didapat berupa company profile, data jumlah absensi karyawan 1 tahun terakhir. Teknik analisis jalur dengan menggunakan SmartPLS 3.3 [13].

## Hasil dan Pembahasan

### Pengujian model pengukuran ( *outer model* )

#### Validitas Konvergen (Convergent Validity)

	Budaya Organisasi X1	Iklim Organisasi X2	Knowledge Sharing Z	Perilaku Produktif Y
X1.1	0,961			
X1.2	0,956			
X1.3	0,928			
X1.4	0,937			
X1.5	0,958			
X1.6	0,936			
X1.7	0,929			
X2.1		0,964		
X2.2		0,930		
X2.3		0,917		
X2.4		0,870		
X2.5		0,932		
X2.6		0,922		
X2.7		0,923		
Y.1				0,960
Y.2				0,967
Y.3				0,922
Y.4				0,931
Y.5				0,937
Z.1			0,905	



Z.2			0,901	
Z.3			0,917	
Z.4			0,923	

**Table 2.** *Outer Loading* Sumber : Data diolah SmartPLS, 2022

Uji validitas dilihat berdasarkan nilai *Outer Loading* yang mengharuskan lebih besar dari 0,5 . Dari table tersebut diatas dapat dilihat hasil indikator dari semua variabel lebih besar dari 0,7 sehingga semua variable valid menjadi instrument penelitian.

### Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0,979	0,980	0,983
Iklim Organisasi (X2)	0,971	0,972	0,976
Knowledge Sharing (Z)	0,932	0,933	0,952
Perilaku Produktif (Y)	0,969	0,969	0,976

**Table 3.** *Reability Test* Sumber : Data diolah SmartPLS, 2022

Cronbach Alpha dengan melihat nilai *Cronbach alpha* dan *composite reliability* untuk mengukur konsistensi dan ketepatan data. Nilai konstruk dikatakan reliabel jika nilainya >0,7. Berdasarkan hasil uji PLS pada tabel tersebut diatas nilai dari variabel X1 memperoleh hasil 0,979, X2 memperoleh hasil 0,971, Z memperoleh hasil 0,932 dan Y memperoleh hasil 0,969 sehingga nilai tersebut memenuhi persyaratan 0,7 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

### Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

#### Uji R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Knowledge Sharing Z	0,922	0,920
Perilaku Produktif Y	0,952	0,950

**Table 4.** *R- Square* Sumber : Data diolah penulis, 2022

Nilai *R-Square* digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Kategori nilai 0,75, 0,50 dan 0,25 menunjukkan model (kuat, moderate dan lemah). Dalam tabel diatas menjelaskan nilai *R-Square* pada variabel Z adalah 0,922, artinya sangat kuat. Sehingga hubungan variabel bebas (X) terhadap Z memiliki hubungan yang cukup yakni 0,922 atau 92%. Nilai *R square* pada variabel Y adalah 0,952, artinya sangat kuat. Sehingga hubungan variabel bebas (X) terhadap Y memiliki hubungan yang cukup yakni 95%.

#### Uji Hipotesis

#### Uji Path

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Variabel X1 -> Variabel Z	0,677	0,664	0,161	4,198	0,000
Variabel X1 -> Variabel Y	0,471	0,469	0,141	3,342	0,001

Variabel Y					
Variabel X2 -> Variabel Z	0,289	0,301	0,163	1,774	0,077
Variabel X2 -> Variabel Y	0,298	0,288	0,154	1,934	0,054
Variabel Z -> Variabel Y	0,218	0,229	0,126	1,732	0,084

**Table 5.** *Hipotesis Testing* Sumber : Data diolah SmartPLS, 2022

Nilai signifikan dapat dilakukan dengan melihat koefisien parameter dan T-statistik pada path coefficient. Hipotesis penelitian diterima jika nilai T-statistik > 1,96 dan nilai tingkat signifikansi <0,05.

**Pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku produktif**

Memperoleh hasil T statistik 3,342 sehingga memenuhi persyaratan t-statistik > 1,96 atau 3,342 lebih besar dari 1,96 dan untuk persyaratan p value <0,05 berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh 0,001 < 0,05 dan memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel budaya organisasi (1) berpengaruh terhadap perilaku produktif (Y), sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima.

**Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku produktif**

Memperoleh hasil T statistik 1,934 sehingga memenuhi persyaratan t-statistik > 1,96 atau 1,934 lebih kecil dari 1,96 dan untuk persyaratan p value <0,05 berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh 0,054 < 0,05 dan tidak memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel iklim organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap perilaku produktif (Y), sehingga hipotesis dapat dinyatakan ditolak.

**Pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku produktif**

Memperoleh hasil T statistik 1,732 sehingga memenuhi persyaratan t-statistik > 1,96 atau 1,732 lebih kecil dari 1,96 dan untuk persyaratan p value <0,05 berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh 0,084 < 0,05 dan tidak memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel *knowledge sharing* (Z) tidak berpengaruh terhadap perilaku produktif (Y), sehingga hipotesis dapat dinyatakan ditolak.

**Pengaruh budaya organisasi terhadap knowledge sharing**

Memperoleh hasil T statistik 4,198 sehingga memenuhi persyaratan t-statistik > 1,96 atau 4,198 lebih besar dari 1,96 dan untuk persyaratan p value <0,05 berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh 0,000 < 0,05 dan memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap *knowledge sharing* (Z), sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima.

**Pengaruh iklim organisasi terhadap knowledge sharing**

Memperoleh hasil T statistik 1,774 sehingga memenuhi persyaratan t-statistik > 1,96 atau 1,774 lebih kecil dari 1,96 dan untuk persyaratan p value <0,05 berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh 0,077 < 0,05 dan tidak memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel iklim organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap *knowledge sharing* (Z), sehingga hipotesis dapat dinyatakan ditolak.

**Indirect Effect**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Variabel X1-> Variabel Z -> Variabel Y	0,148	0,146	0,080	1,841	0,066
Variabel X2 -> Variabel Z -> Variabel Y	0,063	0,076	0,067	0,942	0,347

**Table 6.** *Indirect Effect* Sumber : Data diolah SmartPLS, 2022

Nilai signifikan dapat dilakukan dengan melihat koefisien parameter dan T-Statistik pada path coefficient. Hipotesis penelitian diterima jika nilai T-Statistik > 1,96 dan nilai tingkat signifikan < 0,05.

**Pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku produktif melalui knowledge sharing sebagai variabel intervening**

Memperoleh hasil T statistik 1,841 belum memenuhi persyaratan t-statistik  $> 1,96$  atau 1,841 lebih kecil dari 1,96 dan untuk persyaratan p value  $< 0,05$  berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh  $0,066 > 0,05$  dan tidak memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel iklim organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap perilaku produktif (Y) dengan *knowledge sharing* (Z) sebagai variabel *intervening*, sehingga hipotesis dapat dinyatakan ditolak.

## **Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku produktif melalui *knowledge sharing* sebagai variabel *intervening***

Memperoleh hasil T statistik 0,942 belum memenuhi persyaratan t-statistik  $> 1,96$  atau 0,942 lebih kecil dari 1,96 dan untuk persyaratan p value  $< 0,05$  berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh  $0,347 > 0,05$  dan tidak memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel iklim organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap perilaku produktif (Y) dengan *knowledge sharing* (Z) sebagai variabel *intervening*, sehingga hipotesis dapat dinyatakan ditolak.

## Simpulan

Dapat disimpulkan, berdsarkan temuan analisis sebelumnya bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku produktif dapat diartikan bahwa setiap budaya yang dimiliki oleh organisasi baik maka akan diikuti dengan meningkatnya perilaku yang produktif artinya semakin baik budaya organisasi rumah sakit, maka akan semakin meningkatkan perilaku produktif (2) iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku produktif dapat diartikan bahwa apabila setiap peningkatan kualitas iklim organisasi akan diikuti dengan naiknya perilaku produktif yang mana semakin baik iklim organisasi itu baik maka semakin baik perilaku produktif, tetapi faktor lain bisa membuat perilaku produktif itu menurun, maka bisa juga iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku produktif (3) *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap perilaku produktif dapat diartikan bahwa *knowledge sharing* yang rendah mampu menurunkan perilaku produktif. *Knowledge sharing* yang bagus bisa juga berpengaruh terhadap perilaku produktif (4) budaya organisasi berpengaruh terhadap *knowledge sharing* yang diartikan bahwa tanpa budaya organisasi yang baik, *knowledge sharing* juga akan sulit dilakukan. Adanya budaya organisasi dan *knowledge sharing* yang baik, maka diharapkan berbagi pengetahuan yang bisa diharapkan untuk tujuan rumah sakit bersama (5) iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap *knowledge sharing* dapat diartikan bahwa iklim organisasi yang kurang mendukung akan membuat karyawan untuk tidak berbagi pengalaman atau pengetahuan yang diperoleh, begitu juga sebaliknya (6) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku produktif melalui *knowledge sharing* sebagai variabel *intervening* dapat diartikan bahwa meskipun budaya organisasi dalam rumah sakit itu tinggi, namun dengan adanya faktor lain dari *knowledge sharing* maka akan tetap menurunkan perilaku produktif sehingga akan mempengaruhi pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan (7) iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku produktif melalui *knowledge sharing* sebagai variabel *intervening* dapat diartikan bahwa iklim organisasi yang kondusif dan menyenangkan untuk bekerja dengan baik maka akan membuat karyawan lebih nyaman. Sekalipun hal tersebut kurang nyaman makan akan mempengaruhi perilaku produktif dan jugaberbagi pengetahuan.

## References

1. W. S. Prasetyaningtyas, K. Raharjo, and T. W. Afrianty, "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap knowledge sharing dan kepuasan kerja," J. Ekon. dan Bisnis, vol. 23, no. 2, pp. 379-399, 2020, doi: 10.24914/jeb.v23i2.3049.
2. D. Mustomi, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Peran Kepemimpinan Terhadap Knowledge Sharing," Widya Cipta, vol. I, no. 2, pp. 118-126, 2017, doi: <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v1i2>.
3. N. A. Sari and C. K. Ulfa, "Perilaku Inovasi Karyawan Ditinjau dari Empat kuadran Iklim Organisasi (The Analysis of Employee Innovation Behavior based on Four Quadrants Organizational Climate)," Predicara, vol. 2, no. 1, 2013.
4. C. SUGIARTI, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," J. Polit. Indones., vol. 4, no. 1, pp. 40-52, 2019, doi: 10.35706/jpi.v4i1.2015.
5. I. Aries Indrajaya and I. Dewi Adnyani, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Hitakara Denpasar," E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana, vol. 2, no. 4, p. 255032, 2013.
6. I. Harwaty S, A. A. A. Adnan Hakim, and V. Ardiansyah, "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Transfer of Trainining Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi Iv Provinsi Sulawesi Tenggara," Mega Akt. J. Ekon. dan Manaj., vol. 8, no. 2, p. 128, 2019, doi: 10.32833/majem.v8i2.96.
7. F. A. S. Widodo and Sami'an, "Hubungan Employee Engagement dengan Perilaku Produktif Karyawan," Psikol. Ind. dan Organ., vol. 2, no. 1, pp. 1-6, 2013.
8. Hariyono, E. T. D. W. Wardhana, B. E. Soetjipto, and H. Wahyono, "Kausalitas Perilaku Produktif Karyawan pada Sentra Tenun Ikat Bandar Kota Kediri," Natl. Conf. Econ. Educ., 2016, [Online]. Available: <http://pasca.um.ac.id/conferences/index.php/ncee/article/view/743>
9. S. Sriyono, D. Prapanca, and A. S. Budi, "Analisis Return on Equity (ROE), Current Ratio (CR), Net Profit Margins (NPM), dan Debt to Equity Ratio (DER) terhadap Earning Per Share (EPS)," JBMP (Jurnal Bisnis,

- Manaj. dan Perbankan), vol. 4, no. 2, pp. 154-163, 2018, doi: 10.21070/jbmp.v4i2.1902.
10. C. Sarah, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Knowledge Sharing di PT T," *J. Divers.*, vol. 6, no. 1, pp. 48-62, 2020, doi: 10.31289/diversita.v6i1.3069.
  11. U. Yuliani, "Hubungan kualitas pelayanan dengan kepuasan pasien rawat inap di rsud dr. sayidiman magetan skripsi," Skripsi, 2015.
  12. I. Lenaini, "Teknik pengambilan sampel purposive dan snowball sampling," *J. Kajian, Penelit. Pengambilan Pendidik. Sej.*, vol. 6, no. 1, pp. 33-39, 2021, [Online]. Available: <http://journal.ummat.ac.id/index.php/historis/article/download/4075/pdf>
  13. R. D. Parashakti, M. Rizki, and L. Saragih, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia)," *J. Manaj. Teor. dan Ter. J. Theory Appl. Manag.*, vol. 9, no. 2, pp. 81-96, 2016, doi: 10.20473/jmtt.v9i2.3015.