

jurnal_intrinsic motivation

by Rifdah Abadiyah

Submission date: 08-Nov-2022 10:50AM (UTC+0700)

Submission ID: 1947858792

File name: jurnal_intrinsic_motivation.pdf (782.38K)

Word count: 8691

Character count: 53261

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 14 (2021): April

DOI: 10.21070/ijins.v14i.543 . Article type: (Innovation in Economics, Finance and Sustainable Development)

Table Of Content

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

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

8

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.

13

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

7

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/licences/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 14 (2021): April

DOI: 10.21070/ijins.v14i.543 . Article type: (Innovation in Economics, Finance and Sustainable Development)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

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

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

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

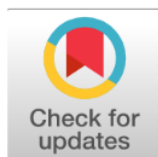
Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 14 (2021): April

DOI: 10.21070/ijins.v14i.543 . Article type: (Innovation in Economics, Finance and Sustainable Development)

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

ISSN 2501-9936 (online), <https://ijins.umsida.ac.id>, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

**Intrinsic Motivation and Cultural Diversity in Increasing
Knowledge Sharing Intention with Employee Engagement as an
Intervening Variable**

*Motivasi Intrinsik dan Cultural Diversity dalam Meningkatkan
Knowledge Sharing Intention dengan Employee Engagement sebagai
Variabel Intervening*

Mya Aditya Nofyaningrum, myaaditya22@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

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

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

52

Abstract

This study aims to determine the Intrinsic Motivation and Cultural Diversity in increasing Knowledge Sharing Intention with Employee Engagement as an Intervening Variable in the owners of IKM KAMPUNG PIA GEMPOL PASURUAN. The population used is all owners of IKM KAMPUNG PIA GEMPOL PASURUAN, totaling 100 people, and in this study 100 people were sampled. The sampling technique used in this study was a saturated sample. Data collection is done through the distribution of questionnaires. To test the hypothesis used multiple linear regression analysis, multiple correlation coefficient (R), multiple determination coefficient (R²), classical assumption test, ²² test and t test with the help of SPSS statistics 18.0, as well as validity and reliability test. ²² The results of the validity test and reliability test showed that all items in the question ⁵³ were valid and reliable because the value of r count was greater than the value of r table. The results of this study proved that intrinsic motivation (X1) affects knowledge sharing intention (Y), cultural diversity (X2) also has an effect on knowledge sharing intention (Y), employee engagement (Z) has an effect on knowledge sharing intention (Y), besides that intrinsic motives (X1), cultural diversity (X2), and employee engagement (Z) have direct and indirect effects on knowledge sharing intention (Y).

Published date: 2021-04-30 00:00:00

Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini, Industri Kecil dan Menengah atau disebut dengan IKM patut diakui sebagai kekuatan strategis dalam percepatan pembangunan daerah. Kemajuan IKM didasari dengan kemampuan karyawan yang meningkat. Di Jawa Timur khususnya Pasuruan banyak berkembang industri dengan jenis olahan dan skala usaha yang beragam, sehingga Pasuruan merupakan tempat tumbuhnya berbagai macam bentuk industri yang salah satunya beberapa IKM Kampung Pia Gempol yang letaknya di desa Kejapanan, kecamatan Gempol, kabupaten Pasuruan [1]. Berdasarkan data dari dinas koperasi dan industri kecil kabupaten Pasuruan tahun 2018 terdaftar jumlah pengusaha "PIA" sebanyak 100 unit usaha. Ada beberapa kendala yang dihadapi oleh paguyuban kembang waru kampung pia, namun didalam paguyuban tersebut terdapat kendala seperti pengembangan usaha setiap anggota tidak sama, kurang meratanya pengetahuan yang didapat setiap anggotanya. Hal inilah yang menjadi pertimbangan peneliti untuk melakukan penelitian ini. Permasalahan yang paling mendasar dihadapi oleh pelaku IKM ini meliputi, sumber daya manusia yang kurang memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan dalam pengembangan usahanya termasuk kurangnya sarana dan prasarana serta kurangnya akses pemasaran produk.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti mengamati bahwa adanya kesenjangan harga yang dimiliki oleh setiap IKM dan permasalahan dalam organisasi dimana standar kurang meratanya dan belum maksimumnya *knowledge sharing intention* ke semua pemilik IKM dan semua karyawan dan kurangnya *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan di IKM Kampung Pia Gempol. Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua Paguyuban Kembang Waru Kampung Pia yang dilakukan oleh peneliti, terdapat masalah di beberapa IKM Kampung Pia Gempol yaitu rendahnya kesadaran karyawan tentang *knowledge sharing intention* yang berdampak terciptanya kesenjangan pengetahuan yang dimiliki setiap pemilik IKM di Paguyuban Kembang Waru Kampung Pia. Ditinjau dari omzet setiap IKM di Paguyuban Kembang Waru Kampung Pia, dari setiap IKM terdapat kurangnya aturan dan pengetahuan saja dimana di Paguyuban Kembang Waru Kampung Pia ini tidak maksimumnya *knowledge sharing intention* seperti penyuluhan dari dinas ataupun lembaga lain sehingga mengakibatkan tidak meratanya pengetahuan yang dimiliki oleh pemilik IKM dan seluruh karyawan dan tidak meratanya omzet yang dimiliki oleh setiap pemilik IKM. Di anggota IKM ada beberapa anggota yang memiliki latar belakang dan budaya yang berbeda. Maka dari itu ada beberapa *cultural diversity* / keberagaman seperti perbedaan fisik dan pendapat yang sangat luas yang menunjukkan aneka macam perbedaan anggota IKM.

Hal ini dapat kami simpulkan dari data yang kami peroleh bahwa rata - rata omzet paguyuban kembang waru kampung pia pada periode tahun 2018, yang mengalami perbedaan omzet disetiap IKM. Setiap IKM terjadi perbedaan yang signifikan antara satu IKM dengan yang lainnya. Dari hasil wawancara ketua bahwa di dalam paguyuban terdapat beberapa IKM yang ada yang berinovasi memperbanyak rasa dan jenis kue. Tetapi di sebagian IKM lainnya tidak, karena beberapa pemilik IKM mendapat *knowledge sharing intention* yang tidak merata Selain itu kurangnya faktor motivasi intrinsik pemilik IKM untuk mendorong dirinya agar lebih berkembang. Selain itu faktor *employee engagement* , dan *cultural diversity*, disetiap karyawan yang kadang tidak bisa menghargai satu sama lain dan terjadi pertengkaran sesama karyawan.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Paguyuban Kembang Waru Kampung Pia tentang adanya kesenjangan di berbagai IKM, pemilik IKM dan beberapa karyawan yang memiliki motivasi intrinsik, *cultural diversity* yang kurang baik, dan *knowledge sharing intention* yang belum maksimal, sehingga *employee engagement* menurun

35

Metode Penelitian

2.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel motivasi intrinsik dan *cultural diversity* dalam [21] meningkatkan *knowledge sharing intention*, dengan *employee engagement* sebagai *variable intervening*. Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data utamanya [2].

2.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini terletak di IKM kampung pia Gempol Pasuruan, yang beralamat di Jl SMPN 1 gempol, desa Warurejo, kecamatan Gempol, kabupaten Pasuruan, provinsi Jawa Timur.

2.3 Rancangan Penelitian

Rancangan dalam penelitian ini adalah rancangan *explanatory research*, yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis.

2.4 Populasi dan Sampel

Populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. jadi populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh 25 M kampung pia Gempol Pasuruan yakni pemilik usaha atau anggota paguyuban 100 orang. sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara menggunakan teknik *total sampling* yaitu mengambil seluruh dari jumlah populasi. sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel [3]. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh IKM kampung pia Gempol Pasuruan yakni pemilik usaha atau anggota paguyuban 100 orang.

2.5 Jenis Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka. selanjutnya akan dianalisis dengan teknik analisis jalur (*pathanalysis*) dengan bantuan *software* untuk sistem operasi yang bernama SPSS (*Statistical Program for Sosial Sience*) versi 18.0. Sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam Penelitian ini menggunakan sumber data yang terdiri dari dua jenis, antara lain: Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok maupun hasil observasi dari suatu obyek. Dalam penelitian ini data primer digunakan atau diperoleh dari kuesioner yang berkaitan dengan motivasi intrinsik, *cultural diversity*, *knowledge sharing intention*, dan gaya *employee engagement* pada IKM Kampung pia Gempol Pasuruan. Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung berupa dokumen-dokumen dari organisasi tersebut baik dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara adalah sebuah cara pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan suatu informasi langsung dari sumbernya, wawancara ini bertujuan untuk mengetahui hal-hal responden secara lebih mendalam. Kuesioner (angket) Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik kuesioner dalam mengumpulkan data dengan tingkat interval, karena data yang diperoleh dari penelitian akan menjadi hasil bagi peneliti. kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jadi dalam hal ini dikatakan bahwa interval adalah suatu skala yang memiliki jarak, dan tidak adanya nilai nol mutlak. Adapun didalam pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert dalam pengukurannya. Observasi adalah tidak terbatas pada orang tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi sementara kepada ketua paguyuban kembang waru, karyawan dan beberapa pemilik IKM kampung pia Gempol Pasuruan dan beberapa anggota masyarakat sekitar IKM.

2.7 Hipotesis

Dari kajian penelitian terdahulu dan kajian teori serta kerangka konseptual diatas maka, hipotesis alternatif penelitian ini dapat dirumuskan seperti dibawah ini :

1. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention*
2. *Cultural diversity* berpengaruh terhadap *knowledge Sharing Intention*
3. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention* melalui *employee engagement*
4. *Cultural diversity* berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention* melalui *employee engagement*
5. *Employee engagement* berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention*

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Motivasi intrinsik X_1

Variabel Motivasi Intrinsik (X_1)	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kritis	Sig.	Keterangan
X1.1	0,715	0,1966	0,30	0,000	Valid
X1.2	0,675	0,1966	0,30	0,000	Valid
X1.3	0,716	0,1966	0,30	0,000	Valid
X1.4	0,758	0,1966	0,30	0,000	Valid
X1.5	0,789	0,1966	0,30	0,000	Valid
X1.6	0,626	0,1966	0,30	0,000	Valid

Table 1. Motivasi intrinsik X_1

Pada hasil pengujian validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X), variabel (Y) dan variabel (Z) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,30 (>0,30) sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner dari variabel (X), variabel (Y) dan variabel (Z) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti

Cultural diversity X_2

Variabel Cultural Diversity (X2)	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Kritis	Sig.	Keterangan
X2.1	0,524	0,1966	0,30	0,000	Valid
X2.2	0,532	0,1966	0,30	0,000	Valid
X2.3	0,551	0,1966	0,30	0,000	Valid
X2.4	0,606	0,1966	0,30	0,000	Valid
X2.5	0,582	0,1966	0,30	0,000	Valid
X2.6	0,711	0,1966	0,30	0,000	Valid
X2.7	0,647	0,1966	0,30	0,000	Valid

Table 2. Cultural diversity X_2

Knowledge sharing intention Y

Variabel Knowledge Sharing Intention (Y)	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Kritis	Sig.	Keterangan
Y.1	0,726	0,1966	0,30	0,000	Valid
Y.2	0,712	0,1966	0,30	0,000	Valid
Y.3	0,659	0,1966	0,30	0,000	Valid
Y.4	0,705	0,1966	0,30	0,000	Valid

Table 3. Knowledge sharing intention Y

Employee engagement Z

Variabel employee engagement (Y)	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Kritis	Sig.	Keterangan
Z.1	0,557	0,1966	0,30	0,000	Valid
Z.2	0,705	0,1966	0,30	0,000	Valid
Z.3	0,755	0,1966	0,30	0,000	Valid
Z.4	0,789	0,1966	0,30	0,000	Valid
Z.5	0,590	0,1966	0,30	0,000	Valid
Z.6	0,697	0,1966	0,30	0,000	Valid
Z.7	0,640	0,1966	0,30	0,000	Valid

Table 4. Employee engagement Z

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
0,684	0,60	Reliabel

Table 5.

Motivasi intrinaik X_1 Cultural diversity X_2

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
0,808	0,60	Reliabel

Table 6.

Knowledge sharing intention Y Employee engagement Z

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
0,797	0,60	Reliabel

Table 7.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
0,653	0,60	Reliabel

Table 8.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* pada variabel motivasi intrinsik sebesar 0,808, variabel *cultural diversity* sebesar 0,684, variabel *knowledge sharing intention* sebesar 0,653, dan variabel *employee engagement* sebesar 0,797. Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas *Cronbachalpha* lebih besar 0,6 , maka dapat dikatakan bahwa instrument kuisioner yang digunakan dikatakan memiliki reliabilitas.

12

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal

Sumber : Output Data SPSS, 18.0

Dari hasil pengujian normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik *normal probability plot* yang mensyaratkan jika sebaran data tersebut harus terletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas mauka hasil yang didapat memenuhi syarat *normal probability plot*, yang artinya data dalam penelitian tersebut berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan [9]. Uji heteroskedastisitas yang paling sering digunakan adalah uji *scatterplot*.

Sumber : Output data SPSS, 18.0

41

Berdasarkan gambar yang ada diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan scatterplot titik - 54k menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertical atau sumbu Y, maka dapat menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
X1 Y	1,234	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X2 Y	2,180	0,000	Sig. < 0,05	Linier

Table 9.

Uji Linearitas

Uji linearitas adalah cara untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian. Uji linear dapat dilakukan dengan melihat tabel ANOVA tabel

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
X1 Z	1,550	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X2 Z	2,793	0,000	Sig. < 0,05	Linier

Table 10.

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
Z Y	2,306	0,000	Sig. < 0,05	Linier

Table 11. Output Data SPSS, 18.0

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai *sig. linearity* dari variabel 45 diatas yakni kepuasan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif menunjukkan nilai *siglinearity* < 0,05, maka dikatakan hubungan antar variabel bersifat linear, yang artinya jika ada kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat.

59

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi yang cukup tinggi (17 hifikan) diantara variabel *independent* yang berjumlah lebih dari satu variabel. Untuk mendeteksinya dapat melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10. [9]

X Terhadap Y

Model	Collinearity Statistics	
1	(Constant)	
	Motivasi Intrinsik (X1)	
	Cultural Diversity (X2)	

Table 12. Output Data SPSS, 18.0

X Terhadap Z

Model	Collinearity Statistics	
1	(Constant)	
	Motivasi Intrinsik (X1)	
	Cultural Diversity (X2)	

Table 13. Output Data SPSS, 18.0

Z Terhadap Y

Model	Collinearity Statistics	
1	(Constant)	
	Employee Engagement	

Table 14. Output Data SPSS, 18.0

36
Dari hasil pengujian bahwa nilai VIF lebih kecil 56 i 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0.1 Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas. Artinya bahwa diantara variabel bebas (kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan) tidak saling mempengaruhi.

Uji autokorelasi

Untuk menguji autokorelasi menggunakan nilai *Durbin-Watson* (DW) dengan kisaran jika nilai DW mulai dari 0 sampai dengan 4

X Terhadap Y

Model Summary b											
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
							R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
dimensi on0	1	.766a	.587	.579	1.952	.587	68.984	2	97	.000	1.688
a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik (X1), Cultural Diversity (X2)											
b. Dependent Variable: Knowledge sharing intention (Y)											

Table 15. Output Data SPSS, 18.0

X Terhadap Z

Model Summary b											
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
							R Square Change	F Change	df1	df2	
dimension0	1	.793a	.629	.621	3.318	.629	82.267	2	97	.000	2.245
a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik (X1), Cultural Diversity (X2)											
b. Dependent Variable: Employee Engagement (Z)											

Table 16. Output Data SPSS, 18.0

Z Terhadap Y

Model Summary b											
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
							R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
dimension0	1	.761a	.578	.574	1.962	.578	134.465	1	98	.000	1.638
a. Predictors: (Constant), Employee Engagement (Z)											
b. Dependent Variable: Knowledge sharing intention (Y)											

Table 17. Output Data SPSS, 18.0

Berdasarkan tabel di atas di ketahui bahwa jumlah Durbin Watson (DW) sebesar 1,688, 2,245 dan 1,638. Jadi

32
-2<DW<3 dengan ini tidak ada autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, dengan jumlah variabel independen lebih dari satu [10]

6

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1		(Constant)	1.585	1.235	1.283
		Motivasi Intrinsik (X1)	.222	.050	.365
		Cultural Diversity (X2)	.316	.054	.485

a. Dependent Variable: Knowledge sharing intention (Y)

Table 18. Model 1 Output Data SPSS, 18.0

5
$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\hat{Y} = 1,585 + 0,222 X_1 + 0,316 X_2 + e$$

6

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1		(Constant)	.094	2.100	.045
		Motivasi Intrinsik (X1)	.327	.086	.300
		Cultural Diversity (X2)	.669	.092	.572

a. Dependent Variable: Employee Engagement (Z)

Table 19. Model 2

$$Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_2$$

$$Z = -0,094 + 0,327 X_1 + 0,669 X_2 + e_2$$

9

Coefficients a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized	t	Sig.

		Coefficients			Std. Error
		B			
1	(Constant)	4.451	.993	4.482	
	Employee Engagement (Z)	.424	.037	.761	

a. Dependent Variable: Knowledge sharing intention (Y)

Table 20. Model 3 Output Data SPSS, 18.0

$$Y = a + b_1 Z + e_3$$

$$Y = 4,451 + 0,424 Z + e_3$$

X Terhadap Y

ANOVA ²						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1\	Regression	525.664	2	262.832	68.984	.000a
	Residual	369.576	97	3.810		
	Total	895.240	99			

a. Predictors: (Constant), Cultural Diversity (X2), Motivasi Intrinsik (X1)

b. Dependent Variable: Knowledge sharing intention (Y) Sumber : Output Data SPSS, 18.0

Table 21.

ANOVA ²						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1811.562	2	905.781	82.267	.000a
	Residual	1067.998	97	11.010		
	Total	2879.560	99			

a. Predictors: (Constant), Cultural Diversity (X2), Motivasi Intrinsik (X1)

b. Dependent Variable: Employee Engagement (Z)

Table 22. Output Data SPSS, 18.0

Z Terhadap Y

ANOVA ³⁰						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	517.834	1	517.834	134.465	.000a
	Residual	377.406	98	3.851		
	Total	895.240	99			

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement (Z)

b. Dependent Variable: Knowledge sharing intention (Y)

Table 23. Output Data SPSS, 18.0

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 134,465 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana F_{tabel} diketahui sebesar 3,94. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $134,465 > 3,94$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel *employee engagement* (Z) terhadap *knowledge sharing intention* (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Parsial) digunakan untuk menguji pengaruh variabel motivasi intrinsik (X_1), parsial terhadap *knowledge sharing intention* (Y) menggunakan uji t.

cultural

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1	(Constant)		1.585	1.235	1.283
	Motivasi Intrinsik (X_1)		.222	.050	.365
	Cultural Diversity (X_2)		.316	.054	.485

a. Dependent Variable: *Knowledge sharing intention* (Y) Sumber : Output Data SPSS, 18.0. dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan degree of freedom sebesar $k=2$ dan $df2 = n-k-1$ ($100-2-1= 97$) sehingga diperoleh ttabel sebesar 1,66071

Table 24.

Koefisien Korelasi berganda (R)

X Terhadap Y

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
dimension0	1	.766a	.587	.579	1.952

a. Predictors: (Constant), Cultural Diversity (X_2), Motivasi Intrinsik (X_1)

Table 25. Output Data SPSS, 18.0

Koefisien Determinan (R^2)

X Terhadap Z

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
dimension0	1	.793a	.629	.621	3.318

a. Predictors: (Constant), Cultural Diversity (X_2), Motivasi Intrinsik (X_1)

Table 26.

Z Terhadap Y

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
dimension0	1	.761a	.578	.574	1.962

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement (Z)

Table 27. Output Data SPSS, 18.0

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan statistik didapatkan hasil pada tabel *Model Summary* yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar = 0,761.

Berdasarkan kriteria korelasi diatas, maka dapat dinyatakan bahwa korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara variabel *employee engagement* (Z) dengan variabel lainnya.

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
dimension0	1	.766a	.587	.579	1.952
a. Predictors: (Constant), Cultural Diversity (X2), Motivasi Intrinsik (X1)					

Table 28.

Sumber : Output Data SPSS, 18.0

X Terhadap Z

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
dimension0	1	.793a	.629	.621	3.318
a. Predictors: (Constant), Cultural Diversity (X2), Motivasi Intrinsik (X1)					

Table 29.

Sumber : Output Data SPSS, 18.0

Z Terhadap Y

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
dimension0	1	.761a	.578	.574	1.962
a. Predictors: (Constant), Employee Engagement (Z)					

Table 30.

Sumber : Output Data SPSS, 18.0

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program statistik SPSS versi 18.0 diperoleh nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0,578. Hal ini menunjukkan bahwa mempengaruhi *employee engagement* (Z) dapat mempengaruhi *employee engagement* (Z) sebesar 57,8% sedangkan 42,2% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh langsung

Hipotesis				Nilai Standardized Coefficient Beta
H1	Motivasi terhadap intention	Intrinsik Knowledge	berpengaruh sharing	0,365
H2	Cultural terhadap Intention	diversity Knowledge	berpengaruh Sharing	0,485
H3	Motivasi terhadap intention	Intrinsik Knowledge melalui Employee Engagement intervening	berpengaruh sharing sebagai variabel	0,300
H4	Cultural terhadap intention	Diversity Knowledge melalui Employee Engagement intervening	berpengaruh sharing sebagai variabel	0,572

H5	Employee berpengaruh terhadap sharing intention	Engagement Knowledge	0,761
----	---	-------------------------	-------

Table 31.

Hipotesis pertama : Motivasi Intrinsik (X_1) berpengaruh terhadap *Knowledge sharing intention*(Y)

Berdasarkan analisis regresi linier berganda koefisien motivasi intrinsik bernilai positif sebesar (0,222) antara variabel motivasi intrinsik (X_1) dan variabel *knowledge sharing intention* (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yakni motivasi intrinsik berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention* dapat diterima.

Hipotesis kedua : *Cultural diversity* (X_2) berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing Intention*(Y)

Berdasarkan analisis regresi linier berganda koefisien *cultural diversity* bernilai positif sebesar (0,316) antara variabel *cultural diversity* (X_2) dan variabel *knowledge sharing intention* (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yakni *cultural diversity* berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention* dapat diterima.

Hipotesis ketiga : Motivasi Intrinsik (X) berpengaruh terhadap *Knowledge sharing intention*(Y) melalui *Employee Engagement*(Z) sebagai variabel *intervening*

Berdasarkan analisis regresi linier berganda koefisien motivasi intrinsik (X_1) bernilai positif sebesar (0,327) antara variabel motivasi intrinsik (X_1) terhadap variabel *Knowledge sharing intention* (Y) melalui *employee engagement* yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yakni motivasi intrinsik berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention* melalui *employee engagement* sebagai variabel *intervening* dapat diterima.

Hipotesis keempat : *Cultural Diversity* (X) berpengaruh terhadap *Knowledge sharing intention* (Y) melalui *Employee Engagement* (Z) sebagai variabel *intervening*

Berdasarkan analisis regresi linier berganda koefisien *cultural diversity* (X_2) bernilai positif (0,327) antara variabel *cultural diversity* (X_2) terhadap variabel *knowledge sharing intention* (Y) melalui *employee engagement* yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yakni *cultural diversity* berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention* melalui *employee engagement* sebagai variabel *intervening* dapat diterima.

Hipotesis kelima: *Employee Engagement* (Z) berpengaruh terhadap *Knowledge sharing intention*(Y)

Berdasarkan analisis regresi linier berganda koefisien *employee engagement* bernilai positif (0,424) antara variabel *employee engagement* (Z) dan variabel *Knowledge sharing intention* (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yakni *employee engagement* berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention* dapat diterima.

9

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		STC	t	Sig.
			B		Std. Error
	1	(Constant)	9.566	2.042	4.685
		Motivasi Intrinsik (X1)	.711	.083	.653

a. Dependent Variable: Employee Engagement (Z)

a. Dependent Variable: Employee Engagement (Z)

Table 32.

Sumber: Hasil output SPSS, data diolah 2020

Model 1 (1)

$$Z = a + bX_1 + e1$$

$$Z = 9,566 + 0.711 X_1$$

Sedangkan untuk regresi yang kedua diperoleh :

9 Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		SC	t	Sig.
			B		Std. Error
1	(Constant)		3.024	1.020	2.965
	Motivasi Intrinsik (X1)		.178	.050	.292
	Employee Engagement (Z)		.318	.046	.570

a. Dependent Variable: Knowledge sharing intention (Y)

Table 33.

Model 1 (2)

$$Y = a + bX_1 + bZ + e2$$

$$Y = 3,024 + 0.178 X_1 + 0.318 Z$$

Pengaruh *intervening* yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji dengan *Sobel Test* sebagai berikut:

Standart error dari koefisien *indirect effect* (Sab).

$$Sab = \sqrt{(0.318)^2(0.046)^2 + (0.171)^2(0.083)^2 + (0.046)^2(0.083)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0.318)^2(0.046)^2 + (0.171)^2(0.083)^2 + (0.046)^2(0.083)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0.000213978) + (0.003482534) + (0,000014577124)}$$

$$Sab = 0,060918714$$

Berdasarkan hasil perkalian ab dapat digunakan untuk menghitung uji t statistik pengaruh *intervening* dengan rumus sebagai berikut:

$$ab \ 0,711 \times 0,318t = = = 3,711470337 \ sab \ 0,060918714$$

Table 34.

Oleh karena t tabel dengan tingkat signifikan 0.05 yaitu sebesar 1,66071, maka dapat disimpulkan bahwa thitung > ttabel (3,711470337 > 1,66071) yang berarti bahwa koefisien *intervening* sebesar 3,711470337 signifikan dan ada pengaruh *intervening employee engagement* (Z) dalam hubungan variabel motivasi intrinsik (X₁) terhadap *Knowledge sharing intention* (Y).

6				
Coefficients a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Std. Error

	1	(Constant)	6.062	1.123	5.397
		Motivasi Intrinsik (X1)	.404	.046	.664
a. Dependent Variable: Knowledge sharing intention (Y)					

Table 35.

1. Variabel X₁ Terhadap Z
2. Variabel X₁ Melalui Z Terhadap Y
3. Variabel X₁ Terhadap Y

4

Sumber: Hasil output SPSS, data diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai *Direct Affect* (pengaruh langsung) sebesar 0,664 . Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai *Direct Affect* (langsung) lebih besar dari nilai *Indirect Affect* (pengaruh tidak langsung), yaitu (0.664 > 0,060918714). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Knowledge sharing intention.

23

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1		(Constant)	1.901	2.184	.871
		Cultural Diversity (X2)	.886	.077	.757
a. Dependent Variable: Employee Engagement (Z)					

Table 36.

Sumber: Hasil output SPSS, data diolah 2020

Model 2 (1)

$$Z = a + bX_2 + e_1$$

$$Z = 1,901 + 0.886 X_2$$

Sedangkan untuk regresi yang kedua diperoleh :

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1		(Constant)	2.258	1.158	1.950
		Cultural	.205	.062	.315

34

		Diversity (X2)			
		Employee Engagement (Z)	.291	.053	.522
a. Dependent Variable: Knowledge sharing intention (Y)					

Table 37.

Sumber: Hasil output SPSS, data diolah 2020

Model 2 (2)

$$Y = a + bX_1 + bZ + e^2$$

$$Y = 2,258 + 0.205 X_1 + 0.291 Z$$

Pengaruh intervening yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji dengan *Sobel Test* sebagai berikut:

Standart error dari koefisien indirect effect (Sab).

$$Sab = \sqrt{\text{[Diversity (X2)]}^2 \times \text{[Employee Engagement (Z)]}^2 + \text{[Diversity (X2)]}^2 \times \text{[Employee Engagement (Z)]}^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0.291)^2(0.053)^2 + (0.886)^2(0.077)^2 + (0.053)^2(0.077)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,000237869) + (0,004654241) + (0,000016654561)}$$

$$Sab = 0,070062578$$

Berdasarkan hasil perkalian ab dapat digunakan untuk menghitung uji t statistik pengaruh *intervening* dengan rumus sebagai berikut:

$$ab, 0,886 \times 0,291t = = = 3,231368392 \text{ sab } 0,070062578$$

Table 38.

Oleh karena t tabel dengan tingkat signifikan 0.05 yaitu sebesar 1,66071, maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,231368392 > 1,66071$) yang berarti bahwa koefisien *intervening* sebesar 3,231368392 signifikan dan ada pengaruh *intervening employee engagement* (Z) dalam hubungan variabel *cultural diversity* (X₂) terhadap *Knowledge sharing intention* (Y).

1. Variabel X₂ Melalui Z Terhadap Y
2. Variabel X₂ Terhadap Y

6 Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B				Std. Error
1		(Constant)	2.812	1.312	2.143
		Cultural Diversity (X2)	.463	.046	.710
a. Dependent Variable: Knowledge sharing intention (Y)					

Table 39.

4
Sumber: Hasil output SPSS, data diolah 2020

23
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai *Direct Affect* (pengaruh langsung) sebesar 0,710 . Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai *Direct Affect* (langsung) lebih besar dari nilai *Indirect Affect* (pengaruh tidak langsung), yaitu (0.710 > 0,070062578). Maka dapat disimpulkan bahwa *Cultural diversity* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *knowledge sharing intention*.

Hipotesis pertama : motivasi intrinsik (X_1) berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention*(Y)

44
Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik (X_1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap *knowledge sharing intention* (Y). Berdasarkan analisis regresi linier berganda koefisien motivasi intrinsik bernilai positif sebesar (0,222) antara variabel motivasi intrinsik (X_1) dan variabel *knowledge sharing intention* (Y) dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi intrinsik (X_1) pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan sudah baik. Motivasi intrinsik (X_1) di IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan muncul dari diri karyawan sendiri agar menumbuhkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh setiap karyawan begitu juga dengan semangat kerja tinggi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk tercapainya target produksi yang sudah diberikan.

Disini dapat juga dijelaskan dari persepsi responden terhadap butir pernyataan pada variabel motivasi intrinsik (X_1) yang nilainya sangat tinggi yakni 4,18 dengan pernyataan "saya merasa menjadi bagian keluarga pada organisasi ini" dalam hal ini dijelaskan bahwa motivasi intrinsik (X_1) dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab pemilik IKM atas karyawan dan tempat usahanya agar semakin meningkat dan lebih maju kedepannya. Dengan demikian, ini dapat dinyatakan motivasi intrinsik (X_1) yang tinggi dan terus meningkat dapat mendorong *knowledge sharing intention* (Y) pada pegawai semakin tinggi pula. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik (X_1) yang baik akan membawa dampak yang positif bagi *knowledge sharing intention* (Y) karyawan yang ada di IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing intention* (Y).

Hipotesis kedua : *cultural diversity* (X) berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention*(Y)

5 33
Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurul Agustine, Anita Silvanita, SE., MSM2 1,2 Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Informatika, Universitas Telkom Jl. Telekomunikasi Terusan Buah Batu Bandung 40257 dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap *knowledge sharing* di ABC Corporate University Asisten Manajer". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *cultural diversity* (X_2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap *knowledge sharing intention*(Y). Berdasarkan analisis regresi linier berganda koefisien *cultural diversity* bernilai positif sebesar (0,316) antara variabel *cultural diversity* (X_2) dan variabel *knowledge sharing intention* (Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik *cultural diversity* (X_2) maka *knowledge sharing intention*(Y) juga semakin baik.

Disini dapat juga dijelaskan dari persepsi responden terhadap butir pernyataan pada variabel *cultural diversity* (X_2) yang nilainya sangat tinggi yakni 4,16 dengan pernyataan "saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan IKM untuk menduduki posisi tertentu" dalam hal ini dijelaskan bahwa *cultural diversity* (X_2) antar karyawan dan pemilik usaha di IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan harus seimbang dengan lingkungan IKM agar karyawan bisa bekerja secara maksimal. Karyawan dan pemilik usaha di IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan, jika *cultural diversity* (X_2) antar karyawan dan pemilik usaha seimbang dan menimbulkan kenyamanan dengan baik akan menghasilkan pekerjaan karyawan yang baik pula, maksudnya yaitu karyawan dapat bekerja secara lebih efisien dan efektif sehingga produktivitasnya pun bisa terus meningkat.

5 11
Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jakob Laring and Jan Selmer, Aarhus School of Business, University of Aarhus Human Resource Management Journal, 40 22, no 1, 2012, pages 89-105 dalam penelitian yang berjudul "Knowledge sharing in diverse organisations". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *diverse organisations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*.

Hipotesis ketiga : motivasi intrinsik (X) berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention*(Y) melalui *employee engagement*(Z) sebagai variabel *intervening*

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa motivasi intrinsik (X_1) berpengaruh secara langsung (*direct affect*) dan berpengaruh tidak langsung (*indirect affect*) terhadap *knowledge sharing intention*(Y) dengan *employee engagement*(Z) sebagai variabel *intervening*. Variabel motivasi intrinsik (X_1) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *employee engagement*(Z). Serta ada pengaruh tidak langsung antara variabel motivasi intrinsik (X_1) terhadap *knowledge sharing intention*(Y) melalui *employee engagement*(Z) sebagai variabel *intervening*. Hasil penelitian di pengujian analisis regresi linier berganda koefisien motivasi intrinsik (X_1) bernilai positif sebesar (0,327) antara variabel motivasi intrinsik (X_1) terhadap variabel *knowledge sharing intention* (Y) melalui *employee engagement* dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi intrinsik (X_1) terhadap variabel *knowledge sharing*

intention (Y) melalui *employee engagement* pada IKM kampung pia gempol pasuruan sudah baik.

Disini dapat juga dijelaskan dari persepsi responden terhadap butir pernyataan pada variabel motivasi intrinsik (X_1) yang nilainya sangat tinggi yakni 4,18 dengan pernyataan "saya merasa menjadi bagian keluarga pada organisasi ini" membuktikan bahwa Motivasi Intrinsik (X_1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Knowledge sharing intention*(Y) dan *Employee Engagement*(Z). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik Motivasi Intrinsik (X_1) yang dimiliki oleh karyawan maka *Knowledge sharing intention*(Y) juga akan semakin baik. Motivasi Intrinsik (X_1) pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan ditunjukkan dengan jumlah karyawan yang loyal yang sudah bekerja pada IKM lebih dari 3 tahun keatas cukuplah banyak dan rasa kepedulian karyawan untuk terus berusaha keras dalam tercapainya kesuksesan IKM menjadikan Motivasi Intrinsik (X_1) karyawan pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan cukuplah baik dengan itu Motivasi Intrinsik (X_1) berperan dalam meningkatkan *Employee Engagement*(Z) karyawan, karena pada dasarnya karyawan juga memiliki keinginan kuat untuk terus meningkatkan hasil kerja untuk meningkatkan kemajuan dari IKM.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Upik Selly Meylasari & Ika Nurul Qamari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta Telpn (0274) 387656; dalam penelitian yang berjudul "Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing* dalam Implementasi *E learning*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial implementasi learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge sharing intention*.

Hipotesis keempat : *cultural diversity* (X_2) berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention* (Y) melalui *employee engagement* (Z) sebagai variabel *intervening*

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *cultural diversity* (X_2) berpengaruh secara langsung (*direct affect*) dan berpengaruh tidak langsung (*indirect affect*) terhadap *knowledge sharing intention*(Y) dengan *employee engagement*(Z) sebagai variabel *intervening*. Variabel *cultural diversity* (X_2) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *employee engagement*(Z). Serta ada pengaruh tidak langsung antara variabel *cultural diversity* (X_2) terhadap *knowledge sharing intention*(Y) melalui *employee engagement*(Z) sebagai variabel *intervening*. Berdasarkan analisis regresi linier berganda koefisien *cultural diversity* (X_2) bernilai positif (0,327) antara variabel *cultural diversity* (X_2) terhadap variabel *knowledge sharing intention* (Y) melalui *employee engagement* (Z) dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik *cultural diversity* (X_2) maka *knowledge sharing intention*(Y) juga semakin baik.

Disini dapat juga dijelaskan dari persepsi responden terhadap butir pernyataan pada variabel *cultural diversity* (X_2) yang nilainya sangat tinggi yakni 4,16 dengan pernyataan "saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan IKM untuk menduduki posisi tertentu" dalam hal ini dijelaskan bahwa bahwa *cultural diversity* (X_2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap *knowledge sharing intention*(Y) dan *employee engagement*(Z). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik *cultural diversity* (X_2) yang dimiliki oleh karyawan maka *knowledge sharing intention*(Y) juga akan semakin baik. *Cultural diversity* (X_2) pada IKM kampung pia gempol pasuruan ditunjukkan dengan saling memberikan keterbukaan dan dukungan sesama karyawan serta bertanggung jawab dengan semua pekerjaannya dengan rasa kepedulian karyawan untuk terus berusaha keras dalam tercapainya kesuksesan IKM, karena pada dasarnya karyawan juga memiliki keinginan kuat untuk terus meningkatkan hasil kerja untuk meningkatkan kemajuan dari IKM.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ulfah Nurul Zannah, Yelli Eka Sumadinata dalam penelitian yang berjudul "*knowledge sharing* dan implikasinya terhadap *employee engagement*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap *employee engagement*

Hipotesis kelima: *employee engagement* (Z) berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention*(Y)

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* (Z) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing intention*(Y) pegawai di IKM kampung pia gempol pasuruan. Berdasarkan analisis regresi linier berganda koefisien *employee engagement* bernilai positif (0,424) antara variabel *employee engagement* (Z) dan variabel *knowledge sharing intention* (Y) dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik *employee engagement* (Z) maka *knowledge sharing intention*(Y) juga semakin baik.

Disini dapat juga dijelaskan dari persepsi responden terhadap butir pernyataan pada variabel *employee engagement* (Z) yang nilainya sangat tinggi yakni 4,09 dengan pernyataan "saya mampu berkontribusi terhadap IKM tempat saya bekerja" dan persepsi responden terhadap butir pernyataan pada variabel *Knowledge sharing intention*(Y) yang nilainya sangat tinggi yakni 4,17 dengan pernyataan "saya selalu berusaha untuk menambah pengetahuan saya dengan pengetahuan - pengetahuan baru" dalam hal ini dijelaskan bahwa *employee engagement* (Z) yang baik dan terus berkembang dapat mendorong *knowledge sharing intention*(Y) pada pegawai semakin baik pula. Sehingga dapat dikatakan bahwa *employee engagement* (Z) yang baik akan membawa dampak yang positif bagi *knowledge sharing intention*(Y) karyawan yang ada di IKM kampung pia gempol pasuruan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ulfah Nurul Zannah, Yelli Eka Sumadinata dalam penelitian yang berjudul "*knowledge sharing* dan implikasinya terhadap *employee engagement*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap *employee engagement*.

Simpulan

1. Motivasi intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap *knowledge sharing intention* pada IKM kampung pia gempol pasuruan sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik yang ada di IKM kampung pia gempol pasuruan sudah baik, hal ini dapat dilihat dengan adanya tanggung jawab pemilik IKM dan karyawan terhadap setiap pekerjaan untuk memajukan IKM dan mencapai hasil maksimal sehingga teori yang dikemukakan oleh Nawawi (2003) bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau juga makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini sesuai dengan penelitian Nurul Augustine, Anita Silvianta SE., MSM (2007) membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara positif terhadap *knowledge sharing intention* pada pemilik IKM dan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan antara motivasi intrinsik terhadap *knowledge sharing intention*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi intrinsik seseorang didalam dirinya maka akan semakin tinggi pula *knowledge sharing intention* terhadap semua pihak didalamnya.
2. *Cultural diversity* berpengaruh secara parsial terhadap *knowledge sharing intention* pada IKM kampung pia gempol pasuruan sehingga dapat dikatakan bahwa *cultural diversity* yang ada di IKM kampung pia gempol pasuruan sudah baik hal ini dapat dilihat dengan toleransi terhadap pekerjaan baik sesama karyawan maupun pemilik IKM sehingga teori yang dikemukakan oleh Frederick A. Miller dan Judith H. Katz (2002) berpendapat bahwa keberagaman merupakan identitas social kelompok yang meliputi suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Jacob Loring and Jan Selmer, Aarhus School of Business membuktikan bahwa *cultural diversity* berpengaruh secara positif terhadap *knowledge sharing intention* pada pemilik IKM dan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan antara *cultural diversity* terhadap *knowledge sharing intention*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *cultural diversity* seseorang terhadap pekerjaannya maka akan semakin tinggi pula *knowledge sharing intention* terhadap semua pihak didalamnya.
3. Motivasi intrinsik berpengaruh secara simultan terhadap *knowledge sharing intention* melalui *employee engagement* sebagai variabel *intervening* pada IKM kampung pia gempol pasuruan sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik yang ada di IKM kampung pia gempol pasuruan sudah berjalan dengan baik dan berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention* melalui *employee engagement* sehingga teori yang dikemukakan oleh Hoof dan Ridder (2004) mendefinisikan bahwa *knowledge sharing* adalah proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka (*tacit knowledge* dan *explicit knowledge*). Penelitian ini didukung oleh Upik Selly Meylasari dan Ika Nurul Qamary (2017) yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan didalam penelitian ini.
4. *Cultural diversity* berpengaruh secara simultan terhadap *knowledge sharing intention* melalui *employee engagement* sebagai variabel *intervening* pada IKM kampung pia gempol pasuruan sehingga dapat dikatakan bahwa *cultural diversity* yang ada di IKM kampung pia gempol pasuruan sudah berjalan dengan baik dan berpengaruh terhadap *knowledge sharing intention* melalui *employee engagement* sehingga teori yang dikemukakan oleh Hoof dan Ridder (2004) mendefinisikan bahwa *knowledge sharing* adalah proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka (*tacit knowledge* dan *explicit knowledge*). Penelitian ini didukung oleh Upik Selly Meylasari dan Ika Nurul Qamary (2017) yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan didalam penelitian ini.
5. *Employee engagement* berpengaruh secara parsial terhadap *knowledge sharing intention* pada IKM kampung pia gempol pasuruan sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik yang ada di IKM kampung pia gempol pasuruan sudah baik, hal ini dapat dilihat dengan adanya timbal balik yang baik antara pemilik IKM dan karyawan sehingga akan memberikan waktu yang lebih, tenaga, dan inisiatif untuk berkontribusi pada kesuksesan IKM kedepannya dan meraih tujuan utama IKM sehingga teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwa keterikatan karyawan (*employee engagement*) adalah sebuah keterlibatan individual karyawan, kepuasan, dan antusiasme untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulfah Nurul Zanna dan Yeli Eka Sukmadhinata (2018) membuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif terhadap *knowledge sharing intention* pada pemilik IKM dan adanya pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara *employee engagement* terhadap *knowledge sharing intention*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *employee engagement* didalam pekerjaannya maka akan semakin tinggi pula *knowledge sharing intention* terhadap semua pihak didalamnya.

References

1. M. Hasibuan, S.P., Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi), Jakarta: Cetakan ke-
2. PT. Bumi Aksara., 2017..
3. Taha V. Ali., Sirkova, dan Ferencova. The Impact of Organizational Culture on Creativity and innovation. Polish Journal of Management Studies Vol.14, No.1 2016
4. Hidayati dan Nur Auliya, "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Knowledge Sharing di PT Indonesia Power Pusat. Skripsi Sarjana Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom,," Jurnal Improvement. , 2014. .tidak diterbitkan
5. Davenport, T.H. & Prusak, L, Working knowledge. Boston, MA: Harvard Business School Press., 2006..

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 14 (2021): April

DOI: 10.21070/ijins.v14i.543 . Article type: (Innovation in Economics, Finance and Sustainable Development)

6. Aulawi, Hilmi; Sudirman, Iman; Suryadi; Kadarsah; & Govindaraju, Rajesri, Pengukuran Kinerja Aulawi, Hilmi; Sudirman, Iman; Suryadi; Kadarsah; & Govindaraju, Rajesri. 2009. "Knowledge sharing behavior, antecedent and their impact on the individual innovation capability". Journal of Applied Sciences Research, Vol. 5, No. 12, pp. 2238-2246.
7. Susanty, Ade Irma., Aditya Wardhana., Dita Hidayatunnisa and Nur Auliya. (2014). Extrinsic and Intrinsic Motivation Influence Employee's Performance through Knowledge Sharing in PT ABCD Indonesia. International Conference on Emerging Trends in Academic Research.
8. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D., Alfabeta, 2016.
9. Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis., Bandung: Cetakan Ke-17. Alfabeta, 2013 .
10. d. W. J. H. Sarjono, SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset. Jilid 1., Jakarta: Salemba Empat, 2011.
11. L. A. Y. S. ., & H. Rachmach, Regresi dan Korelasi Dalam Genggaman Anda. Jilid 1., Jakarta.: Penerbit Salemba Empat. , 2011.

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

17%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Dinan Yulianto, Taufiq Ismail. "Analisis Website Program Kreativitas Mahasiswa (PKM Center) Universitas Ahmad Dahlan Menggunakan WebQual 4.0", MATRIK : Jurnal Manajemen, Teknik Informatika dan Rekayasa Komputer, 2021

Publication

3%

2

Binti Khotimah, Dewi Nofrita, Nining Puji Lestari. "PENGARUH MOTIVASI DAN MINAT BELAJAR TERHADAP HASIL BELAJAR MATEMATIKA PESERTA DIDIK KELAS VII DI MTS AL-MUTTAQIN BUPER JAYAPURA", KARIWARI SMART : Journal of Education Based on Local Wisdom, 2021

Publication

1%

3

Ninda Renatha Indraswari,, Ety Dwi Susanti. "Pengaruh Citra Merek dan Persepsi Kualitas terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan pada Burger King Selama Pandemi Covid-19: Studi Pada Burger King di Sidoarjo", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022

1%

4

Nur Alfia, Jojok Dwiridotjahjono. "Pengaruh Citra Merek dan Kepercayaan Merek terhadap Loyalitas Merek Lipstik Wardah", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022

Publication

5

Taufan Maulana Fajri, Abdul Rohman. "PENGARUH SISTEM REWARD DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020

Publication

6

Andy Praditya, Teguh Ariefiantoro, Edy Suryawardana. "ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN KOLEKTOR PT CAKRAWALA CITRAMEGA MULTIFINANCE CABANG SEMARANG)", Solusi, 2019

Publication

7

Risnawati, Agau Lenin, Hansly Tunjang. "Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan pada Dealer Sepeda Motor Honda Armada Tunas Jaya Palangka Raya", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2021

Publication

1 %

1 %

1 %

1 %

8

Carina Titus Swai, Steven Edward Mangowi.
"Mining school teachers' MOOC training
responses to infer their face-to-face teaching
strategy preference", The International
Journal of Information and Learning
Technology, 2022

Publication

<1 %

9

Cindy Marisa, Evi Fitriyanti, Sri Utami.
"Hubungan Pola Asuh Orangtua dengan
Motivasi Belajar Remaja", Jurnal Konseling
dan Pendidikan, 2018

Publication

<1 %

10

Hamdani Hamdani, Rita Yuni Mulyanti,
Fatimah Abdillah. "PENGARUH MOTIVASI
INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP
KINERJA PENGEMUDI GRABBIKE", Jurnal
Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020

Publication

<1 %

11

Jakob Luring. "Knowledge sharing in diverse
organisations : Knowledge sharing", Human
Resource Management Journal, 01/2012

Publication

<1 %

12

Dea Anisa Yusuf, Altje L. Tumbel, Djemly
Woran. "PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN
BRAND AMBASSADOR KPOP NCT DREAM
TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA
PRODUK MIE LEMONILO DI MANADO", Jurnal

<1 %

13

Lingling Ma, Ying Su, Yumei Wang, Hushai Nie, Yupeng Cui, Cheng Cheng, Meiyang Wang, Jinping Hua. "QTL and genetic analysis controlling fiber quality traits using paternal backcross population in Upland Cotton", Cold Spring Harbor Laboratory, 2019

Publication

<1 %

14

Ribka Anasthasia Eva Karamoy. "PERLINDUNGAN KONSUMEN TERHADAP PEREDARAN MAKANAN KEDALUWARSA DI KOTA MANADO", LEX ET SOCIETATIS, 2020

Publication

<1 %

15

Faridatul Khasanah, Suwandi Suwandi. "THE EFFECT OF TAXPAYER AWARENESS ON TAXPAYER COMPLIANCE: THE MODERATING ROLE OF TAXPAYER SANCTIONS", Journal Universitas Muhammadiyah Gresik Engineering, Social Science, and Health International Conference (UMGESHIC), 2021

Publication

<1 %

16

M Iqbal Arrosyad, Fandi Nugroho. "Pengembangan Model Pembelajaran Membaca dan Numerasi di Tengah Evolusi Konsep Literasi", Jurnal Basicedu, 2021

Publication

<1 %

17

Sigit Prabawa, Herman Karamoy, Lidia Mawikere. "PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN DAN AKUNTABILITAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH TERHADAP GOOD GOVERNANCE (STUDI EMPIRIS DI KABUPATEN MINAHASA)", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2020

Publication

<1 %

18

Herlinadiyaningsih Herlinadiyaningsih, Heti Ira Ayue. "Efektivitas Media Video SADARI Terhadap Praktik SADARI pada Remaja Putri di SMK PGRI Sampit", Jurnal Surya Medika, 2022

Publication

<1 %

19

Sidiq Permono Nugroho, Rifqi Usada Amirudin. "Apakah Incremental Innovation dan Internal Motivation Mampu Memediasi Pengaruh Ethical Leadership terhadap Kinerja Karyawan? (Studi Empiris IKM di Kabupaten Klaten)", Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, 2022

Publication

<1 %

20

Vivi Sahfitri. "Studi Deskriptif Pemanfaatan Fasilitas Hotspot Kampus Sebagai Pendukung Proses Pembelajaran", Jurnal Edukasi dan Penelitian Informatika (JEPIN), 2018

Publication

<1 %

21

Muthoharoh Muthoharoh. "PENGARUH PENDIDIKAN AGAMA DALAM PENGARUH PENDIDIKAN AGAMA DALAM KELUARGA DAN BUDAYA RELIGIUS SEKOLAH TERHADAP KECERDASAN EMOSIONAL SISWA MTs NU CANTIGI INDRAMAYU", *Geneologi PAI: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2019

Publication

<1 %

22

Nurul Hidayah, Samsuddin Samsuddin, Dedi Hariyanto. "Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Produk Tenun Nazifah's Collection Dusun Semberang 1 Kecamatan Sambas", *JURNAL PRODUKTIVITAS*, 2018

Publication

<1 %

23

Ahmad Baihaqi. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga", *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 2015

Publication

<1 %

24

Cholifah Cholifah, Navyati Asrita Putri. "FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PENCAPAIAN K4 DI DESA SUMBEREJO WONOAYU SIDOARJO", *Midwiferia*, 2016

Publication

<1 %

25

Aldika Rahmandana Saputra, Parwoto Parwoto. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARANGMAS UNGGUL BEKASI", Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2020

Publication

<1 %

26

Anugrahwati Ariatma. "ANALISIS PREDIKSI KEBANGKRUTAN MENGGUNAKAN MODEL ALTMAN Z-SCORE PADA PT EXPRESS TRANSINDO UTAMA (TAXI), TBK", RISTANSI: Riset Akuntansi, 2021

Publication

<1 %

27

Barli Novirin. "Analisis Pengaruh Aglomerasi Industri Terhadap Pertumbuhan Ekonomi dalam Pelaksanaannya di Beberapa Wilayah Indonesia", OIKONOMIKA : Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Syariah, 2021

Publication

<1 %

28

Asna Diroya, Roby Syaiful Ubed. "TINJAUAN PELAKSANAAN SERTIFIKASI BMN BERUPA TANAH DALAM RANGKA PENGAMANAN BARANG MILIK NEGARA PADA KPKNL SEMARANG", Indonesian Rich Journal, 2020

Publication

<1 %

29

Moh. Naufal Fanani, Mirza Dwinanda Ilmawan, Aditya Narendra Wardhana. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

<1 %

30

Irham Pakkawaru. "PENGARUH LOVE OF MONEY, RELIGIUSITAS, NILAI ETIS, TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI DAN IDEALISME SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI PADA MAHASISWA EKONOMI KOTA PALU)", Musawa: Journal for Gender Studies, 2020

Publication

<1 %

31

Kurnia Runtuwene, Lucky O. H Dotulong, Sjendry S. R Loindong. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, ETOS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (KANTOR CAMAT LANGOWAN TIMUR)", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022

Publication

<1 %

32

Prakas Buai Basrian, Reni Oktavia, Chara Pratami Tidespania Tubarat. "BEBAN PAJAK TANGGUHAN, LEVERAGE, ASIMETRI INFORMASI TERHADAP MANAJEMEN LABA", Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2021

Publication

<1 %

33

Arlin Ferlina Mochamad Trenggana, Riswan Kuswardhana. "Pengaruh Persepsi Kegunaan

<1 %

dan Persepsi Kemudahan Penggunaan terhadap Sikap Penggunaan Teknologi pada Pengguna Instagram di Indonesia (Studi pada Followers Akun Kementerian Pariwisata @Indtravel)", Journal of Secretary and Business Administration, 2017

Publication

34

Elijah Migwi Macharia, Waweru Mwangi, Michael Kimwele. "A Metrics-Based Maintainability Estimation Framework for Object Oriented Software in Design Phase", Research Square Platform LLC, 2022

Publication

35

Haerulina Haerulina, Baiq Reinelda Triyunarni. "FAKTOR-FAKTOR HARGA, LOKASI DAN KUALITAS BANGUNAN YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN KONSUMEN DALAM MEMBELI RUMAH PADA PT. ANUGRAH ALAM PROPERTI (Studi Kasus Perumahan Muhajirin Asri)", JOURNAL of APPLIED BUSINESS and BANKING (JABB), 2020

Publication

36

Martha Martha, Mohamad Trio Febriyantoro. "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Pembelian Produk Kosmetik Ramah Lingkungan", Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 2019

Publication

<1 %

<1 %

<1 %

37

Moh. Farid Atho'illah Fahrur Rozi, Sukaris Sukaris. "pengaruh kualitas produk, harga dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen", Jurnal Mahasiswa Manajemen, 2020

Publication

<1 %

38

Amalia Rona Hamzah. "Pengaruh CR dan EPS terhadap Harga Saham pada Perusahaan Farmasi di BEI Periode 2015-2018", Owner (Riset dan Jurnal Akuntansi), 2020

Publication

<1 %

39

Debby Yanti Utari, Elimawaty Rombe, Ponirin Ponirin. "PENGARUH PENGALAMAN MEREK DAN CITRA MEREK MENGGUNAKAN LIPSTIK PURBASARI DI KOTA PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2020

Publication

<1 %

40

M. Trihudyatmanto, Intan Kusuma Wardani. "EMOSI POSITIF: DALAM HUBUNGAN STORE ATMOSPHERE TERHADAP IMPULSE BUYING", Jurnal Riset Entrepreneurship, 2021

Publication

<1 %

41

Nur Salma, Tiara Januar Riska. "Pengaruh Rasio Leverage, Likuiditas, Profitabilitas Terhadap Kualitas Laba Perusahaan Makanan Minuman BEI", Competitive, 2020

Publication

<1 %

42

Erik Erik, Jajat Darajat, Fatikhah Fatikhah.
"Pengaruh Home Literacy Terhadap
Kemampuan Membaca Pada Anak Usia Dini di
Cirebon", Jurnal Pelita PAUD, 2021

Publication

<1 %

43

Ikin Ainul Yakin, Irfan Hambali. "PENGARUH
PENDAPATAN INVESTASI TERHADAP LABA
PERUSAHAAN ASURANSI SYARIAH",
Syar'Insurance: Jurnal Asuransi Syariah, 2020

Publication

<1 %

44

Maswar, Zikriati Mahyani, Muhammad Jufri.
"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN", Al-Idarah : Jurnal Manajemen
dan Bisnis Islam, 2020

Publication

<1 %

45

Nabila Syafitri, Yamin Yamin. "Pengaruh
Gerakan Literasi Sekolah Terhadap Minat
Baca Siswa", Jurnal Basicedu, 2022

Publication

<1 %

46

Nurul Zulmi, Ni Wayan Sri Darmayanti,
Zulkarnain Zulkarnain. "PENGEMBANGAN
RUMFIS (RUMUS FISIKA) BERBASIS PROGRAM
MATLAB PADA MATERI SUHU DAN KALOR
UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR
SISWA SMPN 2 LABUAPI KELAS VII TAHUN
AJARAN 2017/2018", ORBITA: Jurnal Kajian,
Inovasi dan Aplikasi Pendidikan Fisika, 2018

Publication

<1 %

47

RATKLIF VEBRIANTO TUMPAI, NILUH EVY ROSSANTY. "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA BPJS KESEHATAN CABANG PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2020

Publication

<1 %

48

Zisca Veybe Sumolang, Tri Oldy Rotinsulu, Daisy S.M. Engka. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKSI INDUSTRI KECIL OLAHAN IKAN DI KOTA MANADO", JURNAL PEMBANGUNAN EKONOMI DAN KEUANGAN DAERAH, 2019

Publication

<1 %

49

Novita Eka Paradina. "Pengaruh Kompetensi, Independensi, Etika Auditor, Dan Integritas Terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus pada BPKP Provinsi Jambi)", ISTIKHLAF: Jurnal Ekonomi, Perbankan dan Manajemen Syariah, 2021

Publication

<1 %

50

Putri Asri Budiyan, Dailibas Dailibas. "PENGARUH DEBT TO EQUITY RATIO (DER) DAN EARNING PER SHARE (EPS) TERHADAP HARGA SAHAM (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN SUB SEKTOR PERTAMBANGAN BATUBARA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE TAHUN 2014 – 2019)",

<1 %

51

Rasniaty Mukhlis, Dahlan Dahlan, La Ode Ahmad. "Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Kimia Siswa SMA Negeri Di Kabupaten Konawe", Jurnal Penelitian Pendidikan Fisika, 2020

Publication

<1 %

52

Susindra Katili, Heri Prasetyo. "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ESTADANA VENTURE CABANG KOTABUNAN SULAWESI UTARA", Journal Competency of Business, 2021

Publication

<1 %

53

Winda Hariyati, Mohammad Suryawinata. "Online Restaurant Reservation Application In The Region Of Sidoarjo Based On Android", Procedia of Engineering and Life Science, 2021

Publication

<1 %

54

Muh. Fahrurrozi, Hary Murcahyanto, Mohzana Mohzana. "Produktivitas Kerja Dosen Dipengaruhi Kompetensi, Motivasi dan Pengalaman Kerja", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2021

Publication

<1 %

55

Syukuri Ahmad Rifai, Helmi Susanti, Aisyah Setyaningrum. "Analisis Pengaruh Kurs Rupiah, Laju Inflasi, Jumlah Uang Beredar dan Pertumbuhan Ekspor terhadap Total Pembiayaan Perbankan Syariah dengan Dana Pihak Ketiga sebagai Variabel Moderating", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2017

Publication

<1 %

56

Agus Wahyudi, Sutjipto Ngumar, Bambang Suryono. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA MANAJERIAL PERANGKAT DESA (STUDI PADA PERANGKAT DESA DI KABUPATEN SUMBAWA)", Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana, 2019

Publication

<1 %

57

Hijrah - Wahyudi. "THE STRATEGY OF CELEBRITY ENDORSER AND BRAND IMAGE IN DECISIONS ON SHAMPOO VARIAN HIJAB BUYING INTEREST", Jurnal Ekonomi Integra, 2021

Publication

<1 %

58

Shu-Mei Tseng. "Investigating the moderating effects of organizational culture and leadership style on IT-adoption and knowledge-sharing intention", Journal of Enterprise Information Management, 2017

Publication

<1 %

Syifani Hidayah, Jumawan Jumawan, Agus Dharmanto, Hadita Hadita, Kardinah Indrianna Meutia. "PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SELAMA MASA PANDEMI COVID-19", Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2021

<1 %

Publication

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On