

PENGARUH *EMPLOYEE HAPPINESS* DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA INOVASI PADA PT. ASTRA TOYOTA AUTO 2000 ASIA AFRIKA BANDUNG

Adri Firdaus¹, Anita Silvianita²

Universitas Telkom Bandung, Indonesia

adrifirdaus@student.telkomuniversity.ac.id¹,

anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Employee Happiness* dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Inovasi pada PT. Astra Toyota Auto 2000 Asia Afrika Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-probability sampling* atau teknik sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 54 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan *Partial Least Square-Structural Equation Model* (PLS-SEM) dengan alat analisis SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Employee Happiness* dan Kinerja Inovasi, *Employee Happiness* dan *Knowledge Management*, *Knowledge Management* dan Kinerja inovasi serta hubungan tidak langsung antara *Employee Happiness* terhadap Kinerja Inovasi melalui *Knowledge Management*. Sehingga dalam meningkatkan kinerja inovasi, memperhatikan kebahagiaan karyawan dan penerapan *knowledge management* perlu ditingkatkan pada PT. Astra Toyota Auto 2000 Asia Afrika Bandung.

Kata kunci: ***Employee Happiness, Knowledge Management, Kinerja Inovasi***

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect Employee Happiness and Knowledge Management on Innovation Performance at PT. Astra Toyota Auto 2000 Asia Africa Bandung. This research uses quantitative methods with descriptive and causal research types. Sampling was done by non-probability sampling method or saturated sampling technique, with a total of 54 respondents. The data analysis technique used is descriptive analysis and Partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM) with the SmartPLS 4.0 analysis tool. The results of this study indicate that there is a positive and significant relationship between Employee Happiness and Innovation Performance, Employee Happiness and Knowledge Management, Knowledge Management and Innovation Performance as well as an indirect relationship between Employee Happiness and Innovation Performance through Knowledge Management. So that in improving innovation performance, paying attention to employee happiness and the application of knowledge management needs to be improved at PT. Astra Toyota Auto 2000 Asia Africa Bandung.

Key word: *employee happiness, knowledge management, innovation performance*

PENDAHULUAN

Di masa globalisasi semakin kompetitif saat ini, perusahaan atau organisasi harus terus berinovasi agar dapat bersaing dan tetap menjadi yang terbaik di pasar. Inovasi merupakan proses memperkenalkan sesuatu yang baru yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi. Kinerja inovasi adalah kemampuan suatu organisasi atau individu dalam menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru, proses atau teknologi yang dapat meningkatkan kualitas atau efisiensi suatu sistem atau produk (Abbas et al., 2022). Kinerja inovasi dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator seperti jumlah paten yang diajukan, jumlah produk atau jasa baru yang diluncurkan, atau tingkat penerimaan inovasi oleh pelanggan. Terdapat faktor-faktor kinerja inovasi yang mempengaruhi kemampuan suatu organisasi atau individu dalam menciptakan dan menerapkan ide-ide baru, proses atau teknologi yang dapat meningkatkan kualitas atau efisiensi suatu sistem atau produk. Faktor-faktor tersebut dapat berupa faktor internal seperti sumber daya manusia, budaya perusahaan serta struktur organisasi dan faktor eksternal seperti tingkat kompetisi, tingkat teknologi, dan tingkat pertumbuhan pasar. Akhirnya organisasi berusaha menyesuaikan strategi seperti manajemen ilmu pengetahuan yang memiliki inovasi yang efektifitas dalam mencapai tingkat kerja yang besar (Napitupulu et al., 2021). Oleh karena itu, yang sangat penting dalam lingkungan organisasi saat ini adalah peningkatan kinerja inovasi yang sangat kompetitif.

Hambatan inovasi yang berasal dari pengetahuan yang tidak memadai menjadi perhatian utama dalam penyelidikan ini karena menghalangi kemampuan perusahaan untuk berinovasi. Seperti yang ditegaskan oleh penelitian sebelumnya, hambatan ini hadir dalam bermacam rupa seperti sumber daya manusia yang mahir semakin berkurang, informasi teknis atau pasar yang tidak memadai, dan kendala dalam menemukan rekan inovasi yang setara (Suroso et al., 2021). Hasil pemeriksaan ini sejalan dengan tantangan yang dialami oleh PT. Astra Toyota Motor 2000 Asia Afrika Bandung.

Yang menjadi salah satu kunci perusahaan yang memiliki kualitas daya saing tinggi adalah sumber daya manusia yang tercipta melalui faktor penting seperti kinerja dan pengetahuan. Agar tetap unggul dalam persaingan yang ketat di seluruh dunia, perusahaan perlu terus mengembangkan kinerjanya. Untuk mencapai visi perusahaan, diperlukan karyawan yang berkualitas dan kompeten. Menurut (Peng et al., 2013), kinerja organisasi terutama ditentukan oleh Knowledge Management. Pemanfaatan dan pengelolaan pengetahuan karyawan yang efektif adalah kunci untuk meningkatkan kinerja mereka. Memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai

tujuan bisnis mereka, Manajemen Pengetahuan juga menghubungkan individu dan tim yang memiliki pengetahuan yang relevan.

Untuk meningkatkan aktivitas kerja dan hasil secara keseluruhan, sangat penting bagi perusahaan untuk mengadopsi manajemen pengetahuan. (Sergeeva & Andreeva, 2016) telah melaporkan bahwa dengan memanfaatkan aset pengetahuan karyawan dan memanfaatkan produktivitasnya, organisasi dapat mencapai inovasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, manajemen pengetahuan harus menjadi bagian penting dari strategi pengembangan organisasi karena tidak hanya meningkatkan kreativitas dan inovasi tetapi juga beradaptasi dengan lingkungan untuk meningkatkan kemampuan organisasi. Mempercepat inovasi, mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, dan meningkatkan efisiensi adalah alasan mengapa Manajemen Pengetahuan sangat penting bagi strategi bisnis perusahaan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk mengoptimalkan penggunaan pengetahuan mereka. Fenomena ini telah berkembang menjadi masalah sumber daya manusia yang tidak pernah berhenti dan akan terus meningkat. Tujuannya adalah agar inovasi dan pembaruan terus berkembang dan berkelanjutan. Untuk mencapai tujuan ini, akan diperlukan ruang dan kegiatan yang memungkinkan setiap karyawan menyampaikan ide dan gagasan mereka.

Sumber daya manusia adalah salah satu kunci keberhasilan sebuah perusahaan. Dengan mempertimbangkan faktor yang dapat menjadi pengaruh sumber daya manusia, baik positif maupun negatif, sumber daya manusia yang baik dapat dihasilkan. Rasa puas karyawan adalah kunci untuk mengetahui apakah karyawan bekerja dengan baik atau tidak. Ini diperlukan agar karyawan mampu memiliki kinerja yang maksimal dan bekerja dengan baik. Selain itu, ketika pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka, produktivitas mereka juga akan meningkat. Faktor-faktor seperti motivasi, produktivitas, dan komitmen karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan karyawan.

Kebahagiaan karyawan juga merupakan cara untuk mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan kemampuan yang ada, serta untuk mengetahui tingkat kebahagiaan yang ada pada diri sendiri dan rekan kerja yang dapat membantu kinerja. Karyawan dapat merasa tidak nyaman saat bekerja karena lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan perusahaan yang tidak terbuka. Hal ini dapat menimbulkan stres bagi karyawan. Hubungan kerja yang baik dan reputasi perusahaan yang baik adalah komponen lain yang dapat membuat karyawan bahagia. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Employee Happiness dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Inovasi di PT. Astra International Toyota Auto 2000 Asia Afrika Bandung”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dengan tujuan mengevaluasi seberapa besar dampak Employee Happiness dan Knowledge Management atas Kinerja Inovasi PT. Astra Toyota Auto 2000 Asia Afrika Bandung. Uji ini dilaksanakan dengan metode kuantitatif dan menggunakan cara penelitian deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2019) skala pengukuran adalah persetujuan yang digunakan sebagai patokan untuk menentukan panjang atau pendeknya interval dalam ukuran sehingga menghasilkan data kuantitatif. Skala Likert adalah skala yang digunakan oleh peneliti.

Sebanyak 54 karyawan PT. Astra Toyota Auto 2000 Asia Afrika Bandung termasuk dalam populasi sampel untuk penelitian ini. Non-probability sampling, sering dikenal sebagai pengambilan sampel buta, adalah metode yang digunakan untuk pengumpulan sampel. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang melibatkan penggunaan formulir Google untuk mengumpulkan data internal perusahaan dan jawaban survei dari responden. Kemudian data kedua dikumpulkan dari berbagai buku, jurnal, dan artikel. Model yang digunakan dalam studi ini adalah analisis jalur, juga dikenal sebagai analisis dan itu adalah cabang pemodelan persamaan struktur (SEM) dengan model analisis data yang disebut PLS dari survei ini juga mencakup variasi intervensi yang membutuhkan beberapa iterasi mundur untuk memecahkan karena sifat yang lebih kompleks dari masalah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Total karyawan sebanyak 54 orang. terdiri dari 75,9% responden laki-laki dan 24,1% responden perempuan. Lalu berdasarkan usia terdiri dari 48,1% karyawan dengan usia 31-40 tahun, 33,3% karyawan dengan usia 20-30 tahun, 16,7% karyawan dengan usia 41-50 tahun, dan 1,9% karyawan yang berusia di atas 50 tahun. Berdasarkan lama bekerja terdiri dari 42,6% karyawan dengan lama bekerja di atas 10 tahun, 29,6% karyawan dengan lama bekerja 1-5 tahun, 25,5% karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun, 1,9% karyawan dengan waktu bekerja kurang dari 1 tahun. Berdasarkan Pendidikan terakhir terdiri dari 44,4% karyawan dengan pendidikan terakhir Sarjana, 33,3% karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK, 22,2% karyawan dengan pendidikan terakhir Diploma.

Analisis deskriptif merupakan statistik yang dimanfaatkan untuk menganalisis data dengan cara mencatat data yang telah dikumpul supaya dapat dibuat kesimpulan secara umum. Analisis ini digunakan untuk mengetahui sudut pandang 54 responden terhadap variabel *Employee Happiness*, *Knowledge Management*, dan Kinerja Inovasi PT. Astra Toyota Auto 2000 Asia Afrika Bandung. Berikut hasil pengolahan data analisis deskriptif persentase skor dari skor ideal masing-masing variabel:

Tabel 1 Analisis Deskriptif

Variabel	Skor	Kriteria
<i>Employee Happiness</i>	92%	Sangat baik
<i>Knowledge Management</i>	91%	Sangat baik
Kinerja Inovasi	93%	Sangat baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Pengujian *Outer Model*

Menurut (Yasa et al., 2021) model pengukuran atau *outer model* digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Indikator dalam penelitian adalah reflektif, karena indikator variabel laten mempengaruhi indikatornya yang dapat dievaluasi melalui validitas *convergent* dan *discriminant*. *Rule of thumb* yang digunakan biasanya untuk menilai validitas *convergent* yaitu nilai *loading* faktor harus lebih besar dari 0,7 dan nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Berikut hasil uji validitas menggunakan validitas konvergen yang meliputi *loading factor* dan nilai AVE pada masing-masing variabel penelitian:

Tabel 2 Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Outer Loading	Kesimpulan
<i>Employee Happiness</i> (X)	EH1	0,865	Valid
	EH2	0,908	Valid
	EH3	0,893	Valid
	EH4	0,876	Valid
	EH5	0,872	Valid
	EH6	0,782	Valid
	EH7	0,799	Valid
	EH8	0,822	Valid
	EH9	0,815	Valid
	EH10	0,875	Valid
	EH11	0,852	Valid
	EH12	0,907	Valid
	EH13	0,897	Valid
	EH14	0,903	Valid
Kinerja Inovasi	KI1	0,923	Valid
	KI2	0,945	Valid

(Y)	KI3	0,902	Valid
	KI4	0,914	Valid
<i>Knowledge</i>	KM1	0,928	Valid
<i>Management</i>	KM2	0,811	Valid
(Z)	KM3	0,703	Valid
	KM4	0,942	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS versi 4.0 (2023)

Tabel 3 Average Variance Extracted

Variabel	AVE
Employee Happiness	0,744
Kinerja Inovasi	0,849
Knowledge Management	0,725

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS 4.0 (2023)

Selain untuk menguji validitas yaitu dengan cara melihat nilai AVE pada masing-masing variabel penelitian. Nilai validitas konvergen adalah nilai dari Average Variance Exrtacted (AVE) > 0,5 merupakan nilai yang diperlukan AVE pada variabel laten dengan indicator-indikatornya baik untuk penelitian confirmatiry maupun exploratory. Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE variabel *employee happiness*, kinerja inovasi, dan *knowledge management* > 0,5. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki validitas konvergen yang baik.

Tabel 4 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Composite Reability	Nilai Kritis
Employee Happiness	0,973	> 0,7	0,975	> 0,7
Kinerja Inovasi	0,941		0,941	
Knowledge Management	0,872		0,920	

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS 4.0 (2023)

Reabilitas merupakan pengukuran yang menunjukkan sejauh mana sebuah alat bisa dipercaya atau tidaknya. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 4.0, untuk mengukur reabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan cara Cronbach Alpha dan Composite

Reability. Rule of Thumb yang biasanya digunakan untuk menilai reabilitas konstruk yaitu nilai Composite Reability harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan pernyataan dianggap realibel jika nilai Cronbach alpha > 0,7 untuk confirmatory research.

Pengujian Inner Model

Model struktural dengan PLS, dimulai dengan melihat R-Squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Dapat dilihat besar nilainya R-Squares, evaluasi dari model PLS juga bisa dilihat menggunakan Q^2 predictive relevance atau disebut predictive sample reuse yang dikembangkan oleh (Ghozali, 2016).

R-Square

Tabel 5 R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja Inovasi	0,857
Knowledge Management	0,805

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS 4.0 (2023)

R-Squares dapat digunakan pada setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai R-Squares 0,75, 0,50, dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai R-Square pada variabel kinerja inovasi adalah 0,857 masuk kategori kuat. Dan untuk variabel knowledge management sebesar 0,805 masuk kategori kuat. Nilai R-Square untuk variabel kinerja inovasi sebesar 85,7% dan Nilai R-Square untuk variabel knowledge management sebesar 80,5%.

Q-Square

Tabel 6 Q-Square

Variabel	Q^2	Keterangan
Kinerja Inovasi	0,717	Memiliki nilai Predictive Relevance yang kuat
Knowledge Management	0,569	

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS 4.0 (2023)

Untuk mengukur seberapa baik nilai observasi menggunakan Q-Square yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Jika nilai Q-Square kurang dari 0 maka model kurang memiliki predictive relevance. Sebaliknya jika nilai Q-Square lebih besar dari 0 maka model memiliki nilai predictive relevance. Jika nilai q^2 predictive relevance 0,02, 0,15 dan 0,35 menunjukkan bahwa model

lemah, moderate dan kuat. Dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai predictive relevance lebih besar dari 0 dan $> 0,35$ yang menunjukkan bahwa model memiliki nilai predictive relevance yang kuat.

Pengujian Hipotesis

Uji selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis melalui hasil metode bootstrapping. Hasil bootstrapping berfungsi untuk melihat nilai T-Statistic. Nilai koefisien path atau inner model menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Menurut (Ghozali, 2016), *Rule of Thumb* untuk T-Statistic memiliki kriteria $> 1,96$.

Tabel 7 Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Path Coefisient	T- Statisitc	P- Value	Hasil
H1	Employee Happines (X) -> Kinerja inovasi (Y)	0,576	3,103	0,002	Diterima (Signifikan)
H2	Employee Happiness (X) -> Knowledge Management (Z)	0,897	37,101	0,000	Diterima (Signifikan)
H3	Knowledge Management (Z) -> Kinerja Inovasi (Y)	0,376	2,069	0,039	Diterima (Signifikan)
H4	Employee Happiness (X) -> Knowledge Management (Z) -> Kinerja Inovasi (Y)	0,337	2,033	0,042	Diterima (Signifikan)

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS 4.0 (2023)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa terdapat empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. H1 sampai dengan H4 diterima secara signifikan karena masing-masing memiliki nilai P-Value $< 0,05$, nilai T-Statsitc $> 1,96$ dan Path Coeficient menunjukkan hubungan yang positif.

Pengaruh Employee Happiness Terhadap Kinerja Inovasi

Pada hasil pengujian hipotesis pada variabel Employee Happiness (X) Mengenai Kinerja Inovasi (Y), ada bukti yang signifikan seperti yang ditunjukkan oleh koefisien jalur positif 0,576, nilai P sekitar 0,002, yang kurang dari 0,05 dan T-Statistic 3,103 $> 1,96$ sehingga hipotesis tersebut dapat diterima dan menunjukkan hubungan antara employee happiness terhadap kinerja inovasi adalah positif dan signifikan.

Pengaruh Employee Happiness Terhadap Knowledge Management

Pada hasil pengujian hipotesis pada variabel Employee Happiness (X) terhadap Knowledge Management (Z) memiliki pengaruh yang signifikan, bisa dilihat dari nilai path coefficient 0,897 yang berarti positif, P-Value sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 dan T-Statistic sebesar 37,101 > 1,96 sehingga hipotesis tersebut dapat diterima dan menunjukkan hubungan antara employee happiness terhadap knowledge management adalah positif dan relevan.

Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Inovasi

Hasil pengujian hipotesis pada variabel employee happiness (X) terhadap kinerja inovasi (Y) melalui knowledge management (Z), dapat dilihat dari nilai path coefficient 0,376 yang berarti positif, nilai P-Value sebesar 0,039 yang mana lebih besar dari 0,05 dan T-Statistic sebesar 2,069 > 1,96 atau adanya pengaruh secara tidak langsung atau adanya pengaruh pada variabel employee happiness terhadap kinerja inovasi .

Pengaruh Employee Happiness Terhadap Kinerja Inovasi Melalui Knowledge Management

Pada hasil pengujian hipotesis pada variabel employee happiness (X) terhadap kinerja inovasi (Y) melalui knowledge management (Z) menunjukkan terdapat pengaruh mediasi antara variabel employee happiness terhadap kinerja inovasi atau adanya pengaruh secara tidak langsung antara variabel employee happiness terhadap kinerja inovasi melalui knowledge management, bisa dilihat dari nilai path coefficient 0,337 yang berarti positif, nilai P-Value sebesar 0,042 lebih kecil dari 0,05 dan T-Statistic sebesar 2,033 > 1,96 sehingga membuat hipotesis tersebut dapat diterima dan menunjukkan hubungan antara employee happiness berpengaruh terhadap kinerja inovasi melalui knowledge management adalah positif dan signifikan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan dan dianalisis yang telah dilakukan sebelumnya, dapat dikatakan bahwa kebahagiaan karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan inovasi, kebahagiaannya memiliki hubungan yang positif dan berarti dengan manajemen pengetahuan, manajemen informasi memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan inovasi, dan manajemen knowledge dapat memediasi hubungan antara kebahagiaan karyawan dan inovasi.

Saran yang dihasilkan dari penelitian ini adalah dengan perusahaan mampu memberikan perhatian pada kebahagiaan, pengetahuan, dan kinerja inovasi karyawan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, positif, perusahaan dapat menciptakan produk dan layanan yang lebih baik dan berbeda dari pesaing, membantu meningkatkan pangsa pasar, meningkatkan keuntungan,

dan diharapkan perusahaan memiliki sistem knowledge management yang efektif, membangun dasar pengetahuan yang kuat, serta memanfaatkan pengetahuan dan keahlian karyawan secara efektif. Sehingga PT. Astra Toyota Auto 2000 Asia Afrika Bandung dapat terus berkembang dan unggul di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. A., Herman, B., Auliyah, I., & Saleh, W. (2022). *Dampak Inovasi Teknologi Dalam Mendorong Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng*. 11(2).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Univ. Diponegoro Press.
- Napitupulu, B. B. J., Johan, M., Budiadnyana, G. N., Hutagalung, D., & Nadeak, M. (2021). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Inovasi: Studi Kasus Perusahaan Manufaktur Indonesia. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.319>
- Peng, J., Jiang, D., & Zhang, X. (2013). Design and Implement a Knowledge Management System to Support Web-based Learning in Higher Education. *Procedia Computer Science*, 22, 95–103. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2013.09.085>
- Sergeeva, A., & Andreeva, T. (2016). Knowledge Sharing Research: Bringing Context Back In. *Journal of Management Inquiry*, 25(3), 240–261. <https://doi.org/10.1177/1056492615618271>
- Sugiyono, Prof. Dr. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suroso, S., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Chidir, G., & Asbari, M. (2021). Managing MSME Innovation Performance: Analysis of Knowledge-Oriented Leadership and Knowledge Management Capability. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 3(6), 4541–4555. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1506>
- Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Widani, I. A. P., & Dharmanegara, I. B. A. (2021). *PERAN PERILAKU INOVATIF DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL MEMEDIASI PENGARUH KEBAHAGIAAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 11(2).