

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN KREATIVITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI KREATIF
DI BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

DIAS NOVITA SARI



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG**

2025

ABSTRAK

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI KREATIF DI BANDAR LAMPUNG

Oleh

Dias Novita Sari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* dan kreativitas terhadap kinerja karyawan industri kreatif di Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner sebagai instrumen untuk pengumpulan data. Jumlah sampel sebanyak 140 responden yang merupakan karyawan di berbagai subsektor industri kreatif, seperti aplikasi, arsitektur, desain interior, desain komunikasi visual, desain produk, fashion, film, fotografi, kriya, kuliner, musik, penerbitan, periklanan, seni pertunjukan, seni rupa, televisi dan radio. Teknik analisis data dilakukan dengan metode analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management* dan kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan industri kreatif sehingga dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis. Artinya, semakin baik pengelolaan pengetahuan dan semakin tinggi tingkat kreativitas yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Saran yang dapat diimplemenatsikan bagi organisasi adalah organisasi perlu mengembangkan sistem manajemen pengetahuan internal yang lebih efektif untuk memudahkan akses informasi karena karyawan cenderung bergantung pada sumber informasi eksternal. Ketidaknyamanan karyawan terhadap kekacauan di lingkungan kerja menunjukkan perlunya struktur dan kejelasan dalam organisasi, serta penyediaan fasilitas yang mendukung kreativitas agar karyawan dapat berkembang. Organisasi sebaiknya mengimplementasikan sistem penghargaan yang berfokus pada pencapaian tim, bukan hanya individu, guna memperkuat kontribusi kolektif dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci : *knowledge management*, kreativitas, kinerja karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT AND CREATIVITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF CREATIVE INDUSTRI IN BANDAR LAMPUNG

By

Dias Novita Sari

This research aims to determine the influence of knowledge management and creativity on the employee performance in the creative industri in Bandar Lampung. The research uses a quantitative approach by distributing questionnaires as the primary instrument for data collection. The sample consists of 140 respondents who are employees from various creative industri subsectors, including applications, architecture, interior design, visual communication design, product design, fashion, film, photography, craft, culinary, music, publishing, advertising, performing arts, fine arts, television, and radio. Data analysis was conducted using multiple linear regression to determine the relationship between the independent variables and the dependent variable. The results show that both knowledge management and creativity have a positive and significant influence on employee performance in the creative industri, so it can be said that the result of this study support the hypothesis. This indicates that the better the knowledge management and the higher the level of creativity possessed by employees, the better their performance will be. Suggestions that can be implemented for the organization include developing a more effective internal knowledge management system to facilitate easier access to information, as employees tend to rely on external sources. Employees' discomfort with chaos in the work environment indicates the need for clear structure and organization, as well as providing facilities that support creativity to help employees thrive. The organization should also implement a reward system that focuses on team achievements rather than just individual accomplishments, in order to strengthen collective contributions and overall organizational performance.

Keyword : knowledge management, creativity, employee performance.

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN KREATIVITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI KREATIF DI BANDAR
LAMPUNG**

**Oleh
DIAS NOVITA SARI**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG**

2025

Judul Skripsi

**: PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*
DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA
KARYAWAN INDUSTRI KREATIF DI
BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

: Dias Novita Sari

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2111011059

Jurusan

: Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis



1. Pembimbing I

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

NIP. 19680708 200212 1 003

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

NIP. 19680708 200212 1 003

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua Penguji : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**

Sekretaris Penguji : **Luthfi Firdaus, S.E., M.M.**

Penguji Utama : **Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP. 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **27 Mei 2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dias Novita Sari
NPM : 2111011059
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
Judul : Pengaruh *Knowledge Management* dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kreatif di Bandar Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri, bukan duplikasi atau hasil karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada peneliti.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi

Bandar Lampung, 4 Juni 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Dias Novita Sari

NPM. 2111011059

RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama lengkap Dias Novita Sari, dilahirkan di Tulang Bawang Barat tepatnya desa Kagungan Ratu, 17 November 2001. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara yang merupakan buah kasih pernikahan antara Bapak Budi Utomo, dan Ibu Misna.

Pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SDN 1 Kagungan Ratu dan diselesaikan pada tahun 2014. Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 1 Tulang Bawang Udik dan diselesaikan pada tahun 2017. Kemudian melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 1 Tumijajar dan Lulus pada tahun 2020.

Tahun 2021, penulis terdaftar sebagai mahasiswa pada Jenjang Strata satu di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Lampung (UNILA) melalui jalur SBMPTN. Selama berkuliah di Jurusan Manajemen penulis mengambil konsentrasi pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Peneliti mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada awal tahun 2024 selama 38 hari di Desa Gedung Bandar Rejo, Kecamatan Gedung Meneng, Kabupaten Tulang Bawang dan menyelesaikan kegiatan tersebut dengan baik.

MOTTO

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkan ku tidak akan pernah menjadi takdir ku. Dan apa yang ditakdirkan untuk ku, takkan melewatkan ku.”

(Umar Bin Khattab)

“Setiap perjalanan adalah pembelajaran yang baru, pelajari hadapi syukuri. Karena tak ada sesuatu yang kita jalani tanpa sebab.”

(Dias Novita Sari)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Syukur Alhamdulillah atas Kehadirat Allah SWT dengan segala Nikmat, Karunia, serta hidayah-Nya kepada Penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Sholawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW. Kupersembahkan karya kecil ini sebagai tanda cinta dan kasih sayangku kepada:

Kedua Orang Tuaku Bapak Budi Utomo dan Ibu Misna. Terimakasih untuk Bapak dan Mamak segala kesuksesan yang ku raih sampai saat ini adalah berkat doa-doa dan segala usaha yang Bapak dan Mamak panjatkan. Terima kasih bapak dan Mamak atas semua harapan, kasih sayang dan doa terbaik yang selalu ada hanya untukku.

Adikku, banyak kasih sayang, cinta dan harapan untukmu yang tak bisa aku ungkapkan. Teruslah berkembang sampai kelak kau bisa membanggakan keluarga kita.

Keluarga besarku yang selalu memberikan semangat dan nasihat dikala aku membutuhkan.

Serta seluruh sahabatku yang senantiasa memberikan dorongan dan motivasi untuk masa depanku.

Kepada seluruh tenaga pendidik terimakasih atas bimbingan dan pembelajarannya selama ini, dengan segala keterbasan yang aku miliki.

SANWACANA

Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dimana skripsi ini disusun sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung. Sholawat serta salam tidak lupa selalu tercurahkan atas manusia yang akhlaknya paling mulia, yang telah membawa perubahan luar biasa di muka bumi dan menjadi uswatun hasanah yaitu Rasulullah Muhammad SAW.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari peranan dan bantuan berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan FEB Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen FEB Universitas Lampung dan Pembimbing Skripsi saya, terimakasih telah memberikan bimbingan, waktu, dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc., selaku sekretaris jurusan Manajemen FEB Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji Utama yang telah membantu berupa arahan, bimbingan, dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Bapak Luthfi Firdaus, S.E., M.M. selaku Sekretaris Penguji yang telah membantu berupa arahan, petunjuk dan bimbingan demi kesempurnaan skripsi ini.

6. Ibu Prof. Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si., selaku pembimbing akademik, terimakasih atas waktu yang telah diberikan.
7. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman yang sangat berharga dan tidak bernilai harganya bagi penulis.
8. Almamater Universitas Lampung tercinta yang telah mendewasakanku dan memberikan banyak pelajaran berharga.
9. Teristimewa untuk kedua orang tuaku, Bapak Budi Utomo dan Ibu Misna atas cinta kasih yang senantiasa mendoakan tanpa henti, bekerja keras, memberi kepercayaan, serta mengiringi perjalanan hidup penulis.
10. Teruntuk diriku sendiri terimakasih telah berjuang sejauh ini dan berani mengeksplor diri, kamu hebat.
11. Adikku Atiqa Faida Almahyra serta semua keluarga yang telah banyak memberikan kasih sayang, doa, dan dukungan baik moril maupun materil.
12. Temanku Mila, Oming, Dela, Lintang terimakasih telah menemani dari mulai saya pertama kali menginjakkan kaki di kota ini dengan menyandang gelar seorang mahasiswa, sampai dengan saya menyelesaikan skripsi ini. Terkhusus Mila yang selalu menjadi tempat cerita untuk saya dan selalu menciptakan tawa yang tak pernah habis.
13. Teman SD saya SEKA'ONE yakni Etik, Septy, Ayu, Piyak, Mba Put, Citra. Banyak sekali yang telah kita lalui bersama, terlalu panjang rasanya jika saya ceritakan satu persatu momen yang telah kita lalui bersama, hanya beberapa kata yang ingin saya sampaikan, terimakasih dan saya harap kita selalu bisa berkumpul kembali.
14. Teman SMP saya, Melani, Yuni, Indah, Putri. Semoga kita selalu ada waktu untuk bisa berkumpul. Terkhusus Melani, semoga kita selalu saling ada sampai kapanpun.
15. Teman SMA saya, Kudus, Tata, Nadya. Sejauh apapun kita melangkah semoga selalu bisa kembali dan berkumpul lagi.
16. Temanku P,DMIT yakni Pani, Mila, Ilham, Tina. Tetap semangat menjalankan kehidupan ini dan semoga selalu ada cara untuk kita tetap berkumpul.

17. Teman-teman KKN Gedung Bandar Rejo 2024, Lita, Juli, Malta, Dina, Hafwan, Pras. Terimakasih atas kerja sama 38 hari, semoga ikatan saudara-saudari itu tidak pernah terlupakan. Terkhusus Lita, kita harus sering ketemu.
18. Keluarga besar presidium EBEC Unila 2023, Bang Imam, Kak Pipah, Kak Dea, presi Tina, presi Ilham, presi Anqis, kabid Brian, presi Fauzan, presi Diana, presi Razqo, presi Mila, presi Braja, presi Muti dan presi Dea. Terima kasih atas kerjasama satu periode itu, EBEC telah memberikan warna di dalam proses hidup saya, proses pembelajaran dan pengalaman yang kalian berikan sangat berharga bagi saya. Saya harap kita bisa menjaga talisilaturahmi untuk kapanpun itu.
19. Adik-adik EBEC 2022 dan 2023 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, bertemu kalian adalah part menyenangkan dalam perkuliahan ini.
20. Teman-temanku di perkuliahan, Angkatan Manajemen 2021, yang telah membantu saya selama perkuliahan ini. Mengenal kalian semua adalah kesempatan yang tidak bisa diulang kapanpun itu, sampai bertemu kembali.
21. Orang-orang random yang telah hadir selama masa perkuliahan penulis.
22. Dan untuk semua pihak yang telah membantu saya menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Peneliti berharap hasil penelitian ini sekecil kecilnya dapat bermanfaat dan memberikan bantuan kepada kita semua, aamin

Bandar Lampung, 15 Mei 2025
Penulis,

Dias Novita Sari

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	9
2.1 Pengertian <i>Knowledge Management</i>	9
2.2 Proses dan Tahapan <i>Knowledge Management</i>	10
2.3 Indikator <i>Knowledge Management</i>	10
2.4 Pengertian Kreativitas.....	11
2.5 Proses Kreativitas	12
2.6 Indikator Kreativitas	12
2.7 Pengertian Kinerja Karyawan.....	13
2.8 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.9 Indikator Kinerja Karyawan	14
2.10 Penelitian Terdahulu.....	15
2.11 Model Penelitian.....	17
2.12 Perumusan Hipotesis	17
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1 Objek Penelitian	19
3.2 Jenis Penelitian	19
3.3 Sumber Data	19
3.4 Populasi Dan Sampel.....	20
3.5 Definisi Operasional Variabel	20
3.6 Instrumen Penelitian	22

3.7	Uji Instrumen.....	23
3.8	Uji Data.....	23
3.9	Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis	24
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	25
4.1	Pengumpulan Kuesioner dan Prosedur Penelitian.....	25
4.2	Uji Instrumen.....	25
4.2.1	Uji Validitas	25
4.2.2	Uji Reabilitas.....	27
4.3	Deskripsi Karakteristik Responden	28
4.3.1	Hasil Karakteristik Responden.....	28
4.3.2	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	31
4.4	Uji Data.....	34
4.4.1	Uji Normalitas.....	34
4.5	Analisis Kuantitatif dan Uji Hipotesis.....	35
4.6	Pembahasan	37
4.6.1	Pengaruh <i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja Karyawan Industri Kreatif di Bandar Lampung	37
4.6.2	Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kreatif di Bandar Lampung	39
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	40
5.1	Simpulan.....	40
5.2	Saran	40
DAFTAR PUSTAKA		42
LAMPIRAN		46

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	20
Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas.....	26
Tabel 4.2. Hasil Uji Reabilitas	27
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	29
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	29
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	30
Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja.....	31
Tabel 4.7. Uji Deskriptif <i>Knowledge Management</i>	31
Tabel 4.8. Uji Deskriptif Kreativitas.....	32
Tabel 4.9. Uji Deskriptif Kinerja Karyawan.....	33
Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas	35
Tabel 4.11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis.....	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian	17
------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan perekonomian suatu daerah saat ini masih belum mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara signifikan. Hal tersebut disebabkan karena pola pengembangan ekonomi daerah yang telah dilaksanakan oleh daerah terkesan kurang sistematis. Faktor tersebut menjadi penyebab dari kurang berkembangnya potensi ekonomi daerah dan berakibat rendahnya daya saing ekonomi daerah (Badan Pusat Statistik dan Badan Ekonomi Kreatif, 2021). Akibat dari permasalahan tersebut, diperlukan solusi inovatif untuk meningkatkan daya saing ekonomi daerah. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah pengembangan industri kreatif.

Industri kreatif merupakan sebuah konsep ekonomi di era baru yang mengintensifkan informasi dan kreativitas dengan mengandalkan ide, pengetahuan skill dan talenta daripada sumber daya tenaga. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai faktor produksi utama dalam kegiatan ekonominya (Durukan, 2021). Salah satu manfaat positif dari industri kreatif yakni apabila industri ini dikelola dengan benar, maka akan berkontribusi menciptakan lapangan pekerjaan dan turut serta dalam mengurangi angka kemiskinan (Badan Pusat Statistik dan Badan Ekonomi Kreatif, 2021). Hal ini sejalan dengan tren perkembangan perekonomian saat ini yang semakin mengarah pada ide kreatif dalam penciptaan produk pengetahuan.

Ide atau gagasan kreatif dalam hal ini berupa *knowledge management* yang akan memunculkan produk-produk kreatif dan inovatif, perkembangan tersebut dikenal dengan istilah ekonomi kreatif (Zhao et al., 2024). Input utama dalam ekonomi kreatif adalah ide atau gagasan, sehingga hal utama yang harus dilakukan

adalah penguatan sumber daya manusia (Badan Pusat Statistik dan Badan Ekonomi Kreatif, 2021). Oleh karena itu, diperlukan suatu sistem yang dapat mengelola dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia, salah satunya melalui sistem manajemen kinerja.

Sistem manajemen kinerja dirancang untuk membantu organisasi dalam merancang dan mengatur apa yang harus mereka lakukan dan memberikan umpan balik yang tepat tentang kinerja mereka (Mansaray, 2020). Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan diartikan sebagai kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, termasuk efektivitas dalam melaksanakan tugas dan pencapaian target yang diharapkan. Kinerja dapat diukur dari kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan yang baik dapat ditunjukkan dalam peningkatan produksi, kemudahan dalam memanfaatkan teknologi baru, atau menjadi individu yang bermotivasi tinggi (Rodriguez dan Walters, 2016).

Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai atau melebihi standar yang ditetapkan sehingga kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang berkerja. Evaluasi kinerja didasarkan pada pemahaman pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan perilaku yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik jika karyawan dapat menjalankan tugas yang dibebankan dengan tuntas, karena pada umumnya kinerja dinilai dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut dan bagaimana hasil kerja yang dicapai selama bekerja (King dan Lawley, 2022a). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu memperhatikan *knowledge management*. Dengan *knowledge management* yang baik, karyawan dapat mengakses informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Knowledge management adalah proses pengelolaan pengetahuan yang ada di dalam organisasi. Saat ini, banyak bisnis menyadari pentingnya memiliki akses dan pengelolaan yang baik terhadap pengetahuan yang dimiliki. Dengan mengelola pengetahuan dengan baik, bisnis dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi biaya, mempercepat inovasi, dan meningkatkan

keputusan bisnis yang lebih baik (Kassa dan Ning, 2023). *Knowledge management* telah menjadi istilah yang sangat umum di abad kedua puluh satu, karena telah diterapkan pada spektrum aktivitas dan bidang yang luas dengan tujuan mengelola, menciptakan, dan meningkatkan aset intelektual (Gao et al., 2018). Penerapan *knowledge management* yang efektif di setiap organisasi adalah kunci untuk mempertahankan dan memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki.

Knowledge management digambarkan sebagai disiplin mengelola proses organisasi dalam menciptakan, mengatur, dan berbagi pengetahuan. *Knowledge management* harus diterapkan di setiap organisasi untuk mempertahankan pengetahuan yang ada di organisasi tersebut (Alyoubi et al., 2018). Dalam implementasinya, *knowledge management* suatu organisasi melibatkan aktivitas seperti diskusi internal tentang pekerjaan, pemantauan program, dan pelatihan profesional dalam empat aktivitas utama: penciptaan, pengambilan, penyimpanan, transfer, dan penerapan (Giraldo et al., 2019). Terlepas dari definisi dan jenis kegiatan tersebut, pentingnya *knowledge management* bermanfaat jika disorot dari perspektif fungsional. *Knowledge management* membantu bisnis dalam mengelola risikonya dengan mengacu pada strategi, metode, dan alat pendukung untuk mengidentifikasi dan mengendalikan risiko hingga ambang batas tertentu.

Alasan semakin pentingnya pengetahuan terletak pada kenyataan bahwa pengelolaan pengetahuan yang efektif membawa banyak hasil positif untuk meningkatkan efisiensi pembelajaran dan kreativitas. *Knowledge management* diharapkan akan menghasilkan peningkatan keunggulan kompetitif. *Knowledge management* digunakan untuk menangkap, mendokumentasikan, mengambil dan menggunakan kembali pengetahuan, serta untuk membuat, mentransfer dan menukarnya (Gao et al., 2018). Selain berperan dalam peningkatan keunggulan kompetitif, pengelolaan pengetahuan yang efektif juga dapat membuka ruang bagi kreativitas yang mana kreativitas dapat dikatakan sebagai elemen kunci dalam mendorong inovasi dan kinerja organisasi di tengah lingkungan bisnis yang dinamis, sehingga pemahaman tentang kreativitas sangat penting.

Kreativitas dapat didefinisikan sebagai konstruksi ide-ide baru dan berharga yang ditawarkan oleh seorang individu tau kelompok orang (Yoopetch et al., 2021). Berdasarkan penelitian Chaudhary dan Akhouri (2019) menyatakan bahwa kreativitas karyawan berkontribusi dalam pertumbuhan dan keberhasilan organisasi. Karyawan yang kreatif dapat mendorong kreativitas karyawan secara keseluruhan, sehingga membantu dalam semua tugas yang mereka lakukan. Kreativitas dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif menjadi salah satu elemen penting yang dapat mendorong inovasi dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Keith, 2018). Pada penelitian Shalley (2019) menemukan bahwa karyawan yang diberikan ruang untuk berkesperimen dan mengembangkan ide-ide baru cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini terlihat bahwa kreativitas karyawan sering kali berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan melalui perbaikan proses dan pengembangan metode kerja yang lebih efektif.

Karyawan yang mampu berpikir kreatif akan lebih mudah dalam menemukan solusi atas masalah yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas dari karyawan (Zhou dan George, 2001). Kreativitas tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan intelektual dan kepribadian, tetapi kreativitas juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan juga motivasi serta penghargaan terhadap kreativitas (Hennessey dan Amabile, 2010). Kreativitas yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal tidak hanya berkontribusi pada penyelesaian masalah sehari-hari, tetapi juga secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan yang akan menentukan keberhasilan organisasi. Untuk mengoptimalkan kreativitas yang berdampak pada kinerja karyawan, diperlukan strategi yang mendukung, salah satunya melalui implementasi *knowledge management* yang efektif.

Implementasi *knowledge management* yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena kinerja karyawan apakah dipengaruhi oleh *knowledge management* dan juga kreativitas merupakan hal yang menarik. Beberapa penelitian berpendapat bahwa *knowledge management* dan kreativitas saling memengaruhi kinerja karyawan. *Knowledge management* dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan kreativitas dapat

memanfaatkan pengetahuan yang ada untuk menghasilkan kinerja yang baik. Hal itu karena peningkatan kemampuan dan keterampilan kerja adalah hal yang penting bagi karyawan (Giraldo et al., 2019). Namun, penelitian menunjukkan variasi dalam hasil, beberapa penelitian mengkaji bahwa *knowledge management* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki akses yang mudah dalam memahami pengetahuan dalam organisasinya, mereka mampu menghasilkan ide-ide baru untuk produk, layanan, atau proses kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi tersebut (Gao et al., 2018). Banyak penelitian tentang *knowledge management* lebih fokus pada tingkat organisasi, sementara pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja individu, khususnya karyawan, masih kurang dieksplorasi. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *knowledge management* dan kinerja karyawan belum sepenuhnya dipahami (Ononye dan Ikechukwu 2024). Pada penelitian Laoh (2016) *knowledge management* diharapkan dapat meningkatkan kinerja, tetapi penelitian ini menemukan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara *knowledge management* dan kinerja mereka. Ini menunjukkan bahwa faktor lain mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang perlu dieksplorasi lebih lanjut.

KJnaneswar dan Ranjit (2022) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa kreativitas diketahui mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki keahlian khusus dalam menyelesaikan persoalan dalam bekerja, pekerjaan yang dilakukan terselesaikan dengan tepat waktu dan lebih efektif dan juga lebih akurat. Berbeda dengan Gupta (2022) yang meneliti bahwa kreativitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor teknologi, sehingga perlu dikembangkan lagi dalam industri atau budaya lain untuk melihat apakah hasil yang sama berlaku di konteks yang berbeda.

Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan variasi dan seringkali tidak spesifik pada konteks industri kreatif karena sebagian besar penelitian *knowledge management* cenderung berfokus pada level organisasi. Penelitian Keiser et al., (2023) menemukan beberapa kekhasan dalam penerapan *knowledge management* di industri kreatif, termasuk hilangnya pengetahuan. Ketika karyawan meninggalkan organisasi, mereka membawa pengetahuan keluar. Untuk

menghindari hal ini, *knowledge management* harus diterapkan dalam industri kreatif untuk mempertahankan pengetahuan organisasi.

Bandar Lampung merupakan salah satu kota yang diidentifikasi sebagai daerah potensial ekonomi kreatif sehingga pemahaman mengenai praktik *knowledge management* yang memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan kolaborasi yang memicu kreativitas menjadi penting (Badan Pusat Statistik dan Badan Ekonomi Kreatif, 2021). Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengaruh *knowledge management* dan kreativitas terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil sampel dari industri kreatif yang berfokus pada karyawan yang bekerja pada industri kreatif di Bandar Lampung.

Badan Ekonomi Kreatif Indonesia (Bekraf) telah menetapkan 16 sub sektor yang didukung dalam industri kreatif, di antaranya yaitu aplikasi dan pengembangan permainan, arsitektur, desain interior, desain komunikasi visual, desain produk, fashion, film, fotografi, kriya, kuliner, musik, penerbitan, periklanan, seni pertunjukan, seni rupa, serta televisi dan radio. Peneliti memilih Bandar Lampung karena berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik dan Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf), Bandar Lampung merupakan salah satu kota yang sangat potensial untuk dikembangkan potensi ekonomi kreatifnya dan menjadi kota dengan kontribusi jumlah unit usaha sekaligus pelaku ekonomi kreatif terbanyak di Provinsi Lampung, yaitu sebanyak 20,23% atau 36.113 dari total 178.511 unit usaha ekonomi kreatif, dengan pelaku ekonomi kreatif 58,05% atau 447 dari total 770. Pelaku ekonomi kreatif didominasi oleh mahasiswa yaitu 43,29% dari 770 total pelaku ekonomi kreatif. (Badan Pusat Statistik dan Badan Ekonomi Kreatif, 2021).

Industri kreatif saat ini telah menjadi penting bagi ekonomi lokal, sehingga perlu untuk meningkatkan kinerja karyawannya. *Knowledge management* dalam industri kreatif akan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Keiser et al., 2023). Dengan menerapkan *knowledge management* dan kreativitas, perusahaan dapat menciptakan nilai tambah yang unik dan menawarkan produk atau layanan yang lebih baik dibandingkan pesaing. Hal ini akan membantu perusahaan untuk meningkatkan daya saing dan membantu

perusahaan untuk mencapai pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan sehingga dapat memenangkan pasar di industri kreatif. Perusahaan dapat mengidentifikasi peluang baru, mengembangkan produk atau layanan yang lebih baik, dan menyesuaikan dengan perubahan dalam lingkungan bisnis dengan mengoptimalkan penggunaan pengetahuan yang dimiliki dan kreativitas berdasarkan pengetahuan. Hal ini akan membantu perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang dalam jangka panjang. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Knowledge Management* dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kreatif di Bandar Lampung”**.

1.2. Rumusan Masalah

Knowledge management telah menjadi elemen krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai organisasi (Alyoubi et al., 2018). Proses *knowledge management* yang mencakup penciptaan, berbagi, dan penerapan pengetahuan diyakini dapat meningkatkan keterampilan dan inovasi karyawan, serta menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa KM tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga berhubungan erat dengan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan produktivitas. Namun pada penelitian Laoh (2016) terdapat indikasi bahwa *knowledge management* tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun *knowledge management* diharapkan dapat meningkatkan kinerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan karyawan masih berada pada level moderat, yang berarti karyawan memiliki keterbatasan untuk menemukan solusi atas masalah kerja. Hal ini tercermin dari tidak adanya pengaruh signifikan antara *knowledge management* dan kinerja mereka.

Kreativitas karyawan dianggap sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara kreativitas dan motivator terkait pekerjaan, di mana motivator intrinsik seperti kesempatan untuk pengembangan dan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan dapat mendorong perilaku pengambilan risiko yang berkaitan

dengan kreativitas. Namun, masih terdapat kekurangan dalam pemahaman mengenai bagaimana kreativitas secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam konteks yang lebih luas yang mencakup variabel individu dan organisasi lainnya (KJnaneswar dan Ranjit 2022).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan suatu perumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan industri kreatif di Bandar Lampung?
2. Apakah kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan industri kreatif di Bandar Lampung?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan industri kreatif di Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan industri kreatif di Bandar Lampung.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada penulis, pembaca, dan masyarakat mengenai pengaruh *knowledge management* dan kreativitas terhadap kinerja karyawan industri kreatif di Bandar Lampung.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah mengetahui apa saja manfaat yang diperoleh dari menerapkan *knowledge management* dan kreativitas pada kinerja karyawan industri kreatif di Bandar Lampung.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya terkait dengan *knowledge management*, kreativitas dan juga kinerja karyawan industri kreatif di Bandar Lampung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Pengertian *Knowledge Management*

Knowledge management adalah proses pengetahuan yang terdiri dari penciptaan pengetahuan, berbagi, akuisisi, transfer dan aplikasi dengan infrastruktur, keterampilan dan dukungan manajemen puncak yang mendorong dan meningkatkan proses *knowledge management* (Alyoubi et al., 2018). *Knowledge management* atau manajemen pengetahuan adalah serangkaian alat, teknik, dan strategi yang digunakan untuk menjaga, menganalisis, mengorganisir, meningkatkan, dan berbagi pemahaman dan pengalaman. Tujuan dari *knowledge management* adalah mencari cara baru untuk mengubah data mentah menjadi informasi yang berguna, dan akhirnya menjadi pengetahuan (Lairson et al., 2023)

Knowledge management merupakan kekhususan organisasi (*organization-specific*), ketika perhatian dasarnya adalah eksploitasi dan pengembangan *organizational knowledge*. *Knowledge management* dapat membantu meningkatkan efisiensi perusahaan dan mempercepat perkembangan bisnis baik dari dalam maupun luar perusahaan.

Aspek yang paling utama yang menjadi subjek di dalam *knowledge management* adalah pengetahuan atau *knowledge* itu sendiri (Kassa dan Ning, 2023). Pengetahuan dapat dibagi menjadi dua jenis, tacit dan eksplisit (Gao et al., 2018). Pengetahuan tacit adalah pengetahuan pribadi dan konteks spesifik seseorang yang berada dalam pikiran, perilaku, dan persepsi manusia sedangkan pengetahuan eksplisit berarti informasi atau pengetahuan yang dituangkan dalam bentuk nyata (Duffy, 2017).

a. Tacit (know-how)

Jenis pengetahuan ini masih berbentuk pemikiran yang terdapat di dalam otak

manusia. *Tacit* termasuk bagian yang sangat sulit untuk dipahami, dikomunikasikan dan diartikan dalam bentuk yang lain yang lebih terstruktur. Hal tersebut dikarenakan *tacit* yang diambil dari sumbernya, yaitu intuisi, pengalaman pribadi, dan juga konteks yang cenderung tidak pasti (Walker, 2017).

b. Explicit (know-what)

Explicit adalah suatu wujud pengetahuan yang lebih mudah untuk dimengerti, dikomunikasikan dan juga diartikan dalam wujud lain yang lebih terstruktur. Pengetahuan jenis ini juga mudah dijelaskan dalam media tertentu, sehingga bisa dikelola dengan sistem manajemen pengetahuan. (Gamble, 2020).

2.2 Proses dan Tahapan *Knowledge Management*

Dipandang sebagai sebuah proses, dimana banyak aktivitas terkait dibentuk untuk menjalankan elemen kunci strategi dan operasi *knowledge management*. Selama dua dekade terakhir, sejumlah besar proses *knowledge management* telah diperkenalkan oleh para peneliti dari berbagai perspektif. Penciptaan pengetahuan mengacu pada bagaimana pengetahuan baru diciptakan. Tahap ini melibatkan pengembangan konten baru atau penggantian konten yang sudah ada dalam pengetahuan diam-diam dan eksplisit. Penyimpanan pengetahuan mengacu pada proses pencatatan pengetahuan dan menyimpannya dalam repositori seperti arsip, database, dan sistem pengarsipan. Dan bertujuan untuk mentransfer pengetahuan kepada individu, kelompok atau unit yang perlu menerapkannya (Gao et al., 2018). Penerapan pengetahuan mengacu pada aktualisasi pengetahuan. Proses ini dapat digunakan untuk menyesuaikan arah strategis, memecahkan masalah baru, meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya (Schaefer dan Makatsaria, 2021)

2.3 Indikator *Knowledge Management*

Indikator dari *knowledge management* menurut Alyoubi et al., (2018) yakni :

a. Akuisisi Pengetahuan (Knowledge Acquisition)

Akuisisi pengetahuan mengacu pada pencarian, identifikasi, pemilihan, pengumpulan, pengorganisasian, dan pemetaan informasi atau pengetahuan. Menurut (Lopez dan Esteves, 2017) perolehan pengetahuan dapat dimungkinkan melalui jaringan eksternal dan internal organisasi untuk mendorong aktualisasi

diri karyawan dalam organisasi agar karyawan lebih termotivasi dan lebih berkomitmen serta meningkatkan kepuasan kerja mereka.

b. Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Berbagi pengetahuan adalah upaya mempromosikan penyebaran pengetahuan untuk membuat proses kerja efektif dan intensif pengetahuan, karena pekerja pengetahuan menangkap pengetahuan yang diperlukan dari beberapa sumber dan menginformasi integrasi sumber-sumber dengan cara yang mengarah pada peningkatan kinerja dan penyelesaian tugas karyawan dengan sukses. Menurut Elmorshidy, (2018) terdapat hubungan yang kuat antara kecenderungan berbagi pengetahuan dan kinerja individu dalam organisasi jasa. Ketika karyawan didorong untuk mendistribusikan pengetahuan dalam organisasi, hal ini akan meningkatkan kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide baru.

c. Retensi Pengetahuan (*Knowledge Retention*)

Retensi pengetahuan merujuk pada aktivitas yang terkait dengan pengelolaan pergantian personel dan hilangnya pengetahuan ahli terkait sumber daya strategis utama (Alyoubi et al., 2018).

2.4 Pengertian Kreativitas

Kreativitas merupakan sebuah konsep yang majemuk dan multi- dimensional, sehingga sulit didefinisikan secara operasional. Definisi sederhana yang sering digunakan secara luas tentang kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru. Wujudnya adalah tindakan manusia (Kurniawanti et al., 2023). Isitilah kreativitas melibatkan ide-ide orisinal dan baru yang dapat digunakan untuk memberikan solusi (Bousinakos dan Halkos, 2021). Kreativitas merupakan suatu proses mental yang dilakukan individu berupa gagasan ataupun produk baru, atau mengombinasikan antar keduanya yang pada akhirnya melekat pada dirinya (Durukan, 2021). Berdasarkan beberapa definisi yang diuraikan, disimpulkan bahwa kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, fleksibel, sukseksi, dan diskontinuitas, yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah (Kurniawanti et al., 2023).

2.5 Proses Kreativitas

Proses kreatif terdiri dari empat tahap menurut Bousinakis dan Halkos, (2021), yaitu :

a. Persiapan

Pada tahap persiapan, semua data yang berkaitan dengan masalah dan semua elemennya dimasukkan, seperti pengetahuan, keterampilan yang dibutuhkan, bahaya dan pentingnya keberhasilan atau kegagalan.

b. Inkubasi-Pematangan

Pada tahap ini berbagai solusi mungkin dicoba tanpa hasil sehingga diperlukan beberapa bentuk pembaruan atau relaksasi.

c. Penerangan

Pada tahap penerangan, ide-ide baru diterapkan dan solusi masalah terjadi.

d. Verifikasi

Pada tahap ini, validasi atas kebenaran solusi dilakukan. Dimana individu akan memeriksa penerapan visi mereka dan menilai nilai kegunaan hasilnya.

2.6 Indikator Kreativitas

Inventaris kreativitas memiliki dua dimensi yaitu faktor pengambilan risiko dan faktor kreasi ide atau kreativitas. Indikator untuk mengukur kreativitas menurut Wong dan Ladkin, (2008) antara lain :

a. Atribut Kepribadian

Atribut kepribadian merujuk pada karakteristik yang membedakan individu satu dengan yang lain.

b. Gaya Berpikir

Gaya berpikir adalah cara individu memroses informasi dan menyelesaikan suatu masalah.

c. Persepsi Diri

Persepsi diri merupakan cara individu melihat dan menilai diri mereka sendiri.

d. Faktor Situasional

Faktor situasional dapat mencakup kondisi eksternal yang dapat memengaruhi perilaku dan keputusan individu.

e. Pandangan Terhadap Ide

Pandangan terhadap ide adalah sikap atau respons individu terhadap gagasan baru atau inovatif.

f. Sikap Terhadap Ide-Ide Baru

Sikap terhadap ide-ide baru merupakan evaluasi positif dan negatif yang diberikan individu terhadap suatu gagasan.

2.7 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan berkaitan dengan seberapa baik seorang individu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh individu atau tim yang selaras dengan tujuan organisasi (Armstrong, 2022).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2018). Untuk mencapai kinerja yang tinggi, seorang karyawan harus memiliki motivasi yang cukup, kemampuan untuk menyelesaikan tugas, serta kesempatan yang baik dari organisasi (King dan Lawley, 2022).

2.8 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Armstrong, 2022) antara lain:

a. Faktor Personal (*Personal factor*)

Faktor personal ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

b. Faktor Kepemimpinan (*Leadership factor*)

Faktor kepemimpinan ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

c. Faktor Tim (*Team factor*)

Faktor tim ditunjukkan oleh kualitas yang ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

d. Faktor Sistem (*System factor*)

Faktor system ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.

e. Faktor Kontekstual/ Faktor Situasional (*Contextual / situational factor*)

Faktor kontekstual/situasional ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.9 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Caliskan dan Koroglu (2022) adalah sebagai berikut :

a. Kinerja Tugas

Kinerja tugas adalah kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dibutuhkan oleh tugas utama yang termasuk dalam uraian pekerjaan karyawan. Kinerja tugas lebih mengarah pada kemahiran yang dimiliki seorang pegawai dalam tugas dan teknis utama yang menjadi fokus pekerjaannya yang mencakup kualitas pekerjaan, berorientasi pada hasil, perencanaan dan pengorganisasian, pemecahan masalah dan bekerja secara efisien.

b. Kinerja Kontekstual

Kinerja kontekstual adalah perilaku yang berhubungan pada penyelesaian tugas-tugas di luar uraian tugas karyawan. Kinerja kontekstual mengarah pada perilaku pegawai yang mendukung dan berkontribusi pada tujuan organisasi, social, dan psikologis dimana teknis pekerjaan sentral harus dilakukan. Kinerja kontekstual ini termasuk sikap inisiatif, proaktif, bekerja sama dengan orang lain, senang mengambil pekerjaan yang moderat serta mampu menerima dan belajar dengan orang lain.

2.10 Penelitian Terdahulu

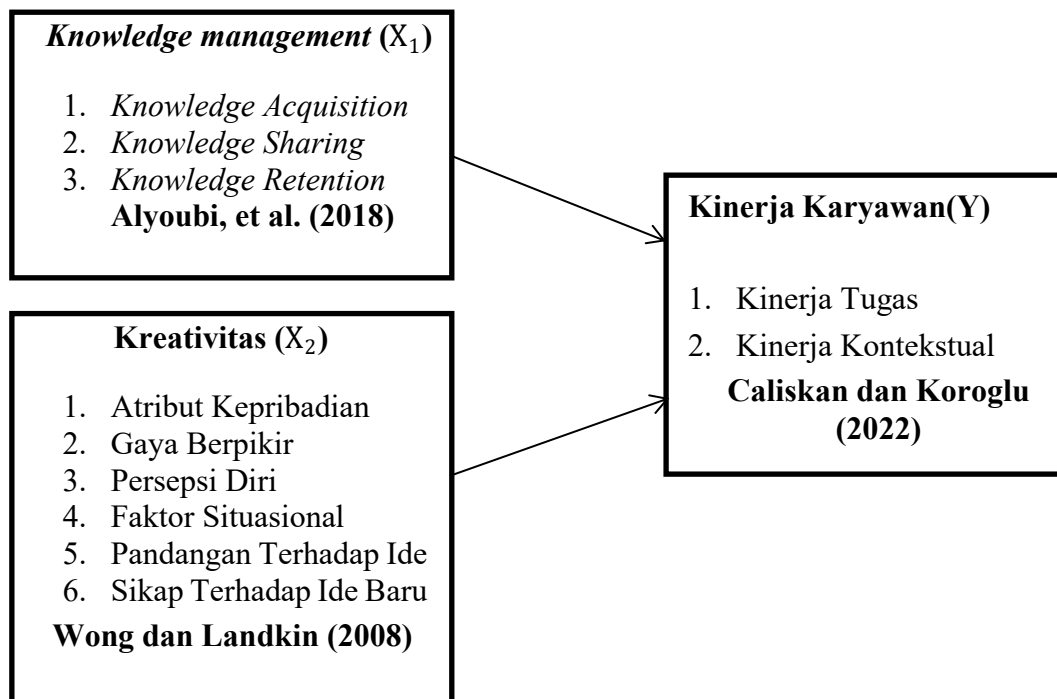
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	Variabel	Metode	Sampel	Hasil Penelitian
1	<i>Personal Knowledge Management and Employee Performance Nexus With Thriving At Work As a Mediating Factor In a Public Organization Context</i> (Ononye dan Ikechukwu, 2024)	<i>Personal Knowledge Management, Employee Performance</i>	<i>Partial Least Squares (PLS).</i>	204 staff akademik universitas milik negara di Negara bagian Delta, Nigeria.	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa <i>personal knowledge management</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peningkatan <i>thriving</i> di tempat kerja.
2	<i>The Influence of Knowledge Management, Skills, and Work Attitude on Employee Performance</i> (Laoh, 2016)	<i>Knowledge management, Skills, Work Attitude, Employee Performance</i>	Analisis regresi berganda	61 karyawan industri manufaktur.	Secara terpisah, manajemen pengetahuan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan kemampuan dan sikap kerja memberikan pengaruh yang signifikan. Namun, ketika digabungkan, manajemen pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	<i>Impact of Knowledge Management on Employee Work Performance: Evidence from Saudi Arabia</i> (Alyoubi et al., 2018)	<i>Knowledge Management, Employee Work Performance</i>	<i>Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i>	104 karyawan Perpustakaan Nasional Raja Fahd di Jeddah, Arab Saudi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dampak yang signifikan dan positif dari proses dan pendekatan <i>knowledge management</i> terhadap kepuasan kerja dan kinerja

No	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	Variabel	Metode	Sampel	Hasil Penelitian
					karyawan. Pendekatan berbagi pengetahuan, retensi pengetahuan, kodifikasi dan personalisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan akuisisi pengetahuan, penciptaan pengetahuan dan pendekatan jaringan sosial tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
4.	<i>Explicating intrinsic motivation's impact on job performance: employee creativity as a mediator</i> (KJnaneswar dan Ranjit, 2022)	<i>Intrinsic motivation's, job performance, employee creativity</i>	<i>Analysis of a Moment Structures (AMOS)</i>	346 karyawan industri ritel di India.	Penelitian ini menyoroti bahwa kreativitas karyawan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memengaruhi secara positif signifikan pada kinerja pekerjaan dan kreativitas karyawan, kreativitas karyawan memengaruhi secara positif signifikan pada kinerja pekerjaan karyawan.
5.	<i>The Influence of Creativity, Transformational Leadership, Job Engagement, and Job Satisfaction on employee performance</i> (Gupta, 2022)	<i>Creativity, Transformational Leadership, Job Engagement, Job Satisfaction employee performance</i>	Model persamaan structural (SEM)	280 karyawan hotel di Hong Kong	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kreativitas karyawan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa tingkat kreativitas responden masih belum optimal.

2.11 Model Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji bagaimana pengaruh *knowledge management* dan kreativitas memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kreatif di Bandar Lampung.



Gambar 2.1. Model Penelitian

2.12 Perumusan Hipotesis

a. *Knowledge Management* dan Kinerja Karyawan

Proses dan pendekatan *knowledge management* dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan didasari pada asumsi bahwa kegiatan *knowledge management* dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja (Alyoubi et al., 2018). Pekerja pengetahuan memerlukan pembelajaran berkelanjutan dan harus memiliki kinerja yang berkualitas. Organisasi dapat mengembangkan pekerja pengetahuan dengan menerapkan *knowledge management* (Wahjudewantia et al., 2021). Ononye dan Ikechukwu, (2024) menjelaskan bahwa implementasi *knowledge management* yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memiliki akses yang mudah terhadap pengetahuan dan informasi yang relevan, karyawan dapat meningkatkan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Pengetahuan yang

baik juga dapat membantu karyawan dalam menghadapi tantangan yang kompleks dan membuat keputusan yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

H1 : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada industri kreatif di Bandar Lampung.

b. Kreativitas dan Kinerja Karyawan

Kreativitas memberikan kontribusi penting terhadap kinerja, namun dampak ini mungkin tidak langsung. Dampak dari munculnya ide-ide baru berpotensi diekspresikan dalam inovasi baru dan sukses, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja (Ferreira et al., 2020). Berdasarkan KJnaneswar dan Ranjit, (2022) kreativitas merupakan hal yang penting untuk organisasi agar tetap kompetitif sehingga kreativitas karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja. Kreativitas yang diukur melalui dimensi risiko, berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Hal itu karena karyawan yang lebih kreatif cenderung lebih mampu menghadapi tantangan dan menemukan solusi inovatif dalam pekerjaan mereka. Kreativitas karyawan dapat diukur melalui dua dimensi yaitu pengambilan risiko dan ide kreatif yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja (Wong dan Ladkin, 2008).

H2 : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kreativitas terhadap kinerja karyawan pada industri kreatif di Bandar Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh *knowledge management* dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada industri kreatif di Bandar Lampung. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan industri kreatif yang berada di Bandar Lampung.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan data yang berbentuk angka-angka yang umumnya dikumpulkan melalui pertanyaan-pertanyaan terstruktur (Sekaran, U, dan Bougie, 2016). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena akan mengembangkan pengumpulan data yang akan digunakan untuk menguji pengaruh *knowledge management* dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada industri kreatif di Bandar Lampung.

3.3 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data berupa survei. Data diperoleh langsung dari karyawan industri kreatif di Bandar Lampung dengan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner.

3.4 Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal menarik yang ingin diselidiki peneliti (Sekaran, U, dan Bougie, 2016). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan industri kreatif di Bandar Lampung yang mencakup 16 sub sektor, di antaranya yaitu aplikasi dan pengembangan permainan, arsitektur, desain interior, desain komunikasi visual, desain produk, fashion, film, fotografi, kriya, kuliner, musik, penerbitan, periklanan, seni pertunjukan, seni rupa, serta televisi dan radio.

b. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *non probability sampling* dengan teknik *accidental sampling*. Menurut Hair *et al.*, (2010), penentuan minimal jumlah sampel dalam penelitian setidaknya adalah 5-10 kali dari jumlah keseluruhan indikator, adapun jumlah indikator dalam penelitian ini adalah 28. Jadi, besar sampel dalam penelitian ini adalah $28 \times 5 = 140$ sampel.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan penentuan konstruk sehingga menjadi sebuah variabel yang dapat diukur.

Berikut merupakan tabel operasional variabel dari masing-masing variabel yang akan diteliti :

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	<i>Knowledge management</i> (X ₁)	<i>Knowledge management</i> adalah proses pengetahuan yang terdiri dari penciptaan	a. Akuisi Pengetahuan (<i>Knowledge Acquisition</i>) b. Berbagi Pengetahuan	Likert 1 : Sangat tidak setuju 2 : Tidak setuju 3 : Netral 4 : Setuju

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel (lanjutan)

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
		pengetahuan, berbagi, akuisisi, transfer dan aplikasi dengan infrastruktur, keterampilan dan dukungan manajemen puncak yang mendorong dan meningkatkan proses <i>knowledge management</i> . (Alyoubi et al., 2018)	<i>(Knowledge Sharing)</i> c. Retensi Pengetahuan <i>(Knowledge Retention)</i>	5 : Sangat setuju
2.	Kreativitas (X ₂)	Kreativitas adalah kemampuan individu untuk menghasilkan ide baru atau solusi yang kreatif. (Wong dan Ladkin, 2008)	a. Atribut kepribadian b. Gaya berpikir c. Persepsi diri d. Faktor situasional e. Pandangan terhadap ide f. Sikap terhadap ide-ide baru	Likert 1 : Sangat tidak setuju 2 : Tidak setuju 3 : Netral 4 : Setuju 5 : Sangat setuju
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan menjalankan	a. Kinerja tugas b. Kinerja kontekstual	Likert 1 : Sangat tidak setuju 2 : Tidak setuju 3 : Netral

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel (lanjutan)

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
		tugasnya sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh institusi dan menunjukkan perilaku yang diharapkan darinya. (Caliskan dan Koroglu, 2022)		4 : Setuju 5 : Sangat setuju

3.6 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuisisioner yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya. Kuisisioner tentang *knowledge management* (X_1) diadaptasi dari Alyoubi et al., (2018) dengan 7 item pertanyaan, sebagai contoh: “ Saya mudah menemukan informasi yang saya perlukan untuk bekerja dari luar organisasi”. Kuisisioner tentang kreativitas (X_2) diadaptasi dari Wong dan Ladkin, (2008) dengan 13 item pertanyaan, sebagai contoh: “Ide saya biasanya lebih baik dibandingkan ide orang lain”. Kuisisioner tentang kinerja karyawan diadaptasi dari Caliskan dan Koroglu, (2022) dengan 8 item pertanyaan, sebagai contoh: “Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.”.

3.7 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak suatu kuesioner yang bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur secara akurat konsep yang dimaksud (Sekaran, U, & Bougie, 2016). Kuesioner dikatakan valid apabila butir-butir pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas dilakukan menggunakan analisis faktor dengan bantuan SPSS versi 27.0. Apabila *Keiser-Meyer-Oklin (KMO)*, *Anti-Image*, dan *Component Matrix* $> 0,5$ maka item ditanyakan valid.

b. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji pengukuran instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama dan konsisten dari waktu ke waktu diberbagai item dalam instrumen (Sekaran, U, & Bougie, 2016). Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan bantuan SPSS versi 27.0 dengan teknik pengukuran *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Croanbach's Alpha* $> 0,60$.

3.8 Uji Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov smirnov* test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5 % atau 0,05. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

- Jika nilai profitabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima karena data berdistribusi normal.
- Jika nilai profitabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak karena data berdistribusi tidak normal.

3.9 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk beberapa variabel pengaruh (x) terhadap satu variabel tergantung (y) dengan model linier. Secara umum persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : variabel dependen
- a : konstanta atau bila harga $X=0$
- b_1 : koefisien regresi dari *knowledge management*
- b_2 : koefisien regresi dari kreativitas
- X_1 : *knowledge management*
- X_2 : kreativitas
- e : variabel pengganggu yang bersifat random

b. Uji T

Pengujian Hipotesis Uji T atau Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan p-value pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan sebesar 0,05 sebagai berikut :

- Jika $p\text{-value} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, tidak berpengaruh signifikan secara parsial.
- Jika $p\text{-value} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan secara parsial.

Uji T juga dapat dilakukan dengan perbandingan nilai t hitung dan t tabel, sebagai berikut :

- Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hipotesis awal yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *knowledge management* dan kreativitas terhadap kinerja karyawan industri kreatif di Bandar Lampung mendukung hasil penelitian dengan uraian sebagai berikut :

1. *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan industri kreatif di Bandar Lampung. Semakin diterapkannya *knowledge management* maka akan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis pertama yakni variabel *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan industri kreatif di Bandar Lampung. Semakin diterapkannya kreativitas maka akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis kedua yakni kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Saran yang dapat diambil dan dijadikan sebagai bahan masukan atau pertimbangan mengambil keputusan yang akan dibuat antara lain :

1. Hasil pernyataan responden “Saya mudah menemukan informasi yang saya perlukan untuk bekerja dari luar organisasi” membuat karyawan industri kreatif bergantung pada sumber eksternal sehingga dapat mengurangi pemanfaatan pengetahuan internal organisasi mereka. Sebaiknya organisasi

lebih mengembangkan sistem manajemen pengetahuan internal yang efektif untuk memudahkan akses informasi internal.

2. Hasil pernyataan responden “Saya terganggu oleh apa yang orang lain anggap kacau” mengindikasikan seberapa besar toleransi karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Artinya, karyawan industri kreatif cenderung tidak nyaman dengan kekacauan yang terjadi dalam organisasi sehingga dibutuhkan struktur dan kejelasan dalam organisasi. Sebaiknya organisasi dapat memberikan fasilitas dan lingkungan yang mendukung kreativitas sehingga karyawan dapat berkembang. Selain itu, organisasi juga dapat memberikan kerangka kerja yang jelas dan terstruktur sehingga tidak menimbulkan ambiguitas dalam bekerja.
3. Hasil pernyataan responden “Saya membantu rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan” mencerminkan kerja sama tim yang baik karena semua rekan kerja dapat berkontribusi langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini tentu memberikan pengaruh yang positif bagi organisasi, namun organisasi sebaiknya mampu memberikan sistem penghargaan tim bukan hanya individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alyoubi, B., Hoque, M. R., Alharbi, I., Alyoubi, A., & Almazmomi, N. (2018). Impact of Knowledge Management on Employee Work Performance: Evidence from Saudi Arabia. *The International Technology Management Review*, 7(1), 13. <https://doi.org/10.2991/itmnr.7.1.2>
- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Performance Management* (7th ed.). KoganPage.
- Badan Pusat Statistik dan Badan Ekonomi Kreatif. (2021). Penyusunan Pemetaan Ekonomi Kreatif Bandar Lampung, Metro, Lampung Timur, Tulang Bawang, Tulang Bawang Barat. *Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif*, 55–57. <https://disparekraf.lampungprov.go.id/uploads/files/2/3>. Lap. Akhir.pdf
- Bousinakis, D., & Halkos, G. (2021). Creativity as the hidden development factor for organizations and employees. *Economic Analysis and Policy*, 71, 645–659. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2021.07.003>
- Caliskan, K. (2022). *JOB PERFORMANCE , TASK PERFORMANCE , CONTEXTUAL PERFORMANCE : JOB PERFORMANCE , TASK PERFORMANCE , CONTEXTUAL PERFORMANCE : March*. <https://doi.org/10.29131/uiibd.1201880>
- Chaudhary, R., & Akhouri, A. (2019). CSR perceptions and employee creativity: examining serial mediation effects of meaningfulness and work engagement. *Social Responsibility Journal*, 15(1), 61–74. <https://doi.org/10.1108/SRJ-01-2018-0018>
- Durukan, A. (2021). *Modeling the Interplay Between Creativity and Knowledge through Pre-Service Science Teachers' Creative Instructional Design Practices. March*.
- Elmorshidy, A. (2018). The impact of knowledge management systems on innovation. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 48(3), 388–403. <https://doi.org/10.1108/vjikms-12-2017-0089>
- Ferreira, J., Coelho, A., & Moutinho, L. (2020). Dynamic capabilities, creativity and innovation capability and their impact on competitive advantage and firm performance: The moderating role of entrepreneurial orientation. *Technovation*, 92–93(February 2017), 0–1.

<https://doi.org/10.1016/j.technovation.2018.11.004>

- Gamble, J. R. (2020). Tacit vs explicit knowledge as antecedents for organizational change. In *Journal of Organizational Change Management* (Vol. 33, Issue 6). <https://doi.org/10.1108/JOCM-04-2020-0121>
- Gao, T., Chai, Y., & Liu, Y. (2018). A review of knowledge management about theoretical conception and designing approaches. *International Journal of Crowd Science*, 2(1), 42–51. <https://doi.org/10.1108/IJCS-08-2017-0023>
- Giraldo, S. M., Aguilar, L. J., Giraldo, L. M., & Toro, I. D. (2019). Techniques for the identification of organizational knowledge management requirements. *Journal of Knowledge Management*, 23(7), 1355–1402. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2018-0479>
- Gupta, S. (2022). The Influence of Creativity, Transformational Leadership, Job Engagement, and Job Satisfaction on employee performance. *Journal of Economics and Business*.
- Hennessey, B. A., & Amabile, T. M. (2010). Creativity. *Annual Review of Psychology*, 61, 569–598. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100416>
- Kassa, E. T., & Ning, J. (2023). A systematic review on the roles of knowledge management in public sectors: Synthesis and way forwards. *Heliyon*, 9(11), e22293. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22293>
- Keiser, D., Petzoldt, C., Walura, V., Leimbrink, S., & Freitag, M. (2023). Concept and Integration of Knowledge Management in Assembly Assistance Systems. *Procedia CIRP*, 118, 940–945. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2023.06.162>
- Keith, D. (2018). Defining Creativity: Don't We Also Need to Define What Is Not Creative? *Journal of Creative Behavior*, 52(1), 80–90. <https://doi.org/10.1002/jocb.137>
- King, D., & Lawley, S. (2022a). Organizational Behaviour. *Organizational Behaviour*, January. <https://doi.org/10.1093/hebz/9780192893475.001.0001>
- King, D., & Lawley, S. (2022b). Organizational Behaviour. *Organizational Behaviour*, November 2018. <https://doi.org/10.1093/hebz/9780192893475.001.0001>
- KJnaneswar, & Ranjit, G. (2022). Explicating intrinsic motivation's impact on job performance: employee creativity as a mediator Jnaneswar K, Gayathri Ranjit. *Journal of Strategy and Management*, 15(1), 37–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JSMA-04-2021-0091>
- Kurniawanti, I. A., Zain, D., Thoyib, A., & Rahayu, M. (2023). Knowledge hiding and individual task performance: The role of individual creativity as mediator. *Heliyon*, 9(11), e21035.

<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21035>

- Lairson, Alexia PT, DPT, PhD; Berg-Carramusa, Cara PT, MSPT, EdD; McCallum, Christine PT, PhD; Murray, Leigh PT, P. (2023). No Title. *Journal of Physical Therapy Education*.
- Laoh, C. F. P. (2016). The Influence of Knowledge Management, Skills, and Work Attitude on Employee Performance (A Case Study at PT. National Nobu Bank Manado Area). *Journal of Knowledge Management*.
- Lopez, V. W. B., & Esteves, J. (2013). Acquiring external knowledge to avoid wheel re-invention. *Journal of Knowledge Management*, 17(1), 87–105. <https://doi.org/10.1108/13673271311300787>
- Mangkunegara, A. . (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mansaray, H. E. (2020). Organizational strategies and performance in the banking industri focused on the transnational banks in Sierra Leone: An ex post facto study. *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(4), 3185–3196. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i4.1352>
- Ononye, U. H., & Ikechukwu, M. (2024). Personal Knowledge Management and Employee Performance Nexus With Thriving At Work As a Mediating Factor in a Public Organization Context. *Journal of Management*, 26(2), 88–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.26.2.88-98>
- Rodriguez, J., & Walters, K. (2016). *Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan di Machine Translated by Google*. 3(10), 206–212.
- Schaefer, C., & Makatsaria, A. (2021). Framework of Data Analytics and Integrating Knowledge Management. *International Journal of Intelligent Networks*, 2(July), 156–165. <https://doi.org/10.1016/j.ijin.2021.09.004>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (7th ed., p. 240).
- Shalley, Zhou, & O. (2006). The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where Should We Go from Here? *Journal of Management*, 6.
- Wahjudewantia, A. S., Tjakraatmajaa, J. H., & Anggoroa, Y. (2021). Knowledge Management Strategies to Improve Learning and Growth in Creative Industries: A Framework Model. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 1903–1915. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1876>
- Wong, S. C. keung, & Ladkin, A. (2008). Exploring the relationship between employee creativity and job-related motivators in the Hong Kong hotel industri. *International Journal of Hospitality Management*, 27(3), 426–437. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.01.001>

- Yoopetch, C., Nimsai, S., & Kongarchapatara, B. (2021). The effects of employee learning, knowledge, benefits, and satisfaction on employee performance and career growth in the hospitality industri. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(8). <https://doi.org/10.3390/su13084101>
- Zhao, Z., Garcia-Campayo, J., Liang, J., Pu, R., Perez, H. M., Xue, X., Borao, L., Li, H., Masanda, A. B., Chen, J., Portugal, L. M., & Aganan, J. B. (2024). The construction of urban cultural and creative industries using deep learning and information management. *Heliyon*, *10*(13), e33787. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e33787>
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice. *Academy of Management Journal*, *44*(4), 682–696. <https://doi.org/10.5465/3069410>