

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Karim, N., & Valaei, N. (2020). Does ambidexterity in leadership strategies influence public sectors' KM readiness in terms of SECI processes. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 11, 20. <https://doi.org/10.1504/IJKMS.2020.105071>
- Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elçi, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(2), 104–114. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.07.003>
- Agarwal, N. K., & Marouf, L. N. (2014). Initiating knowledge management in colleges and universities: A template. *International Journal of Knowledge Content Development & Technology*, 4(2), 67–95.
- Al Ahababi, S. A., Singh, S. K., Balasubramanian, S., & Gaur, S. S. (2019). Employee perception of impact of knowledge management processes on public sector performance. *Journal of Knowledge Management*, 23(2), 351–373. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2017-0348>
- Al Amiri, N., Eladwiah, R., & Ahmed, G. (2020). Leadership Styles and Organizational Knowledge Management Activities: A Systematic Review. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 22, 250–275. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.49903>
- Alvarenga, A., Matos, F., Godina, R., & C. O. Matias, J. (2020). Digital Transformation and Knowledge Management in the Public Sector. In *Sustainability* (Vol. 12, Issue 14). <https://doi.org/10.3390/su12145824>
- Anggara, P., Suryawati, C., & Agushyvana, F. (2020). Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 153–160.
- Armanu, Noermijati, Sudiro, A., & Moningkey, G. (2019). The Effect Of Knowledge Management And The Role Of Human Resources For Strategic Planning And Organizational Performance: A Study At Hospitals Of North Sulawesi, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 96, 256–264. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-12.32>
- Ayatollahi, H., & Zeraatkar, K. (2020). Factors influencing the success of knowledge management process in health care organisations: a literature review. *Health Information and Libraries Journal*, 37(2),

98–117. <https://doi.org/10.1111/hir.12285>

- Ayatulloh, D., Nursalam, N., & Dian Kurniawati, N. (2021). *The effect of knowledge management in healthcare services: A systematic review*.
- Azmi, Z., Nuraima, N., & Fadrul, F. (2021). Knowledge Management Dan Kinerja Rumah Sakit Berdasarkan Balanced Scorecard Di Pekanbaru. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 6(2), 213–221.
- Bass, B. . (1997). Does the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries? *American Psychologist*, 52(2), 130–139.
- Bieñkowska, A., & Ignacek-Kuźnicka, B. (2019). Influence of knowledge workers work motivation on their job performance—results of empirical research. *Central European Business Review*, 8(5), 54.
- Blau, P. M. (1964). Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34.
- Bowden, D., Smits, & Andrews, M. (2020). *THE CHALLENGE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT IN HEALTHCARE*.
- Calitz, A., & Cullen, M. (2017). The application of a knowledge management framework to automotive original component manufacturers. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 12, 337.
- Celep, C., & Konaklı, T. (2013). Investigation of the knowledge management process of schools in Turkey. *Next Generation of Information Technology in Educational Management: 10th IFIP WG 3.7 Conference, ITEM 2012, Bremen, Germany, August 5-8, 2012, Revised Selected Papers 10*, 67–75.
- Chandra, D. K. (2020). *Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda*. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
- Chu, K. (2016). Leading knowledge management in a secondary school. *Journal of Knowledge Management*, 20(5), 1104–1147. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0390>
- Connelly, C. E., & Kevin Kelloway, E. (2003). Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(5), 294–301. <https://doi.org/10.1108/01437730310485815>
- Dalkir, K. (2005). *Knowledge Management in Theory and Practice* (1st

ed.). Routledge.

- Dalkir, K. (2011). *Knowledge Management in Theory and Practice* (Second). MIT Press.
- Davenport, T., & Prusak, L. (1998). Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know. In *Ubiquity* (Vol. 1). <https://doi.org/10.1145/348772.348775>
- De Jager, M. (1999). The KMAT: benchmarking knowledge management. *Library Management*, 20(7), 367–372.
- Drucker, P. F. (1998). The Coming of the New Organization. *Harvard Business Review*.
- Edwards, J. S. (2015). *The Essentials of Knowledge Management*. PALGRAVE MACMILLA.
- Faris, R. M., Mulyati, H., & Anggraeni, E. (2020). Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap peningkatan inovasi dan kualitas pelayanan RSUD Kabupaten Serang. *Jurnal Ekonomi*, 25(1), 18–34.
- Fransisca, V. W., Anindita, R., & Hilmy, M. R. (2021). The Importance of Knowledge Management for Improving Work Engagement of Professional Caregivers During Covid-19 Pandemic: A Study Path Analysis. *International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*, 4(6), 691–697.
- Fuad, N., & Trang, I. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Gillies, D. A. (1994). *Nursing Management: System Approach*. W B Saunders Co.
- Girard, J. P. (2005). The inukshuk: A Canadian knowledge management model. *KMPro Journal*, 2(1), 9–26.
- Gururajan, R., & Tsai, H.-S. (2013). Enablers of Implementing Knowledge Management Systems for Better Organisational Outcomes: An Indian Study. In *Pervasive Health Knowledge Management* (pp. 285–303). [https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4514-2\\_21](https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4514-2_21)
- Halede, N. (2018). Hubungan Knowledge Management dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Unhas Makassar. *Window of Health: Jurnal Kesehatan*, Vol. 1 No. 2 (April, 2018), 125–132. <http://jurnal.fkmumi.ac.id/index.php/woh/article/view/39>

- Han, J., & Pashouwers, R. (2018). Willingness to share knowledge in healthcare organisations: The role of relational perception. *Knowledge Management Research & Practice*, 16(1), 42–50.
- Henttonen, K., Kianto, A., & Ritala, P. (2016). Knowledge sharing and individual work performance: an empirical study of a public sector organisation. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 749–768. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0414>
- Hezberg, F. (1966). *Work and The Nature of Man*. World Publishing Company.
- Hosseini, S. S., Tekmedash, Y. N., Karami, A., & Jabarzadeh, Y. (2019). The impact of knowledge management strategy on service innovation performance in private and public hospitals. *Iranian Journal of Management Studies*, 12(1), 1–24.
- Iqbal, A., Latif, F., Marimon, F., Sahibzada, U. F., & Hussain, S. (2019). From knowledge management to organizational performance. *Journal of Enterprise Information Management*, 32(1), 36–59. <https://doi.org/10.1108/JEIM-04-2018-0083>
- Iqbal, M., Fachrin, S. A., & Saleh, L. M. (2020). Hubungan Antara Pengetahuan, Sikap dan Kualitas Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Penerapan Sistem Keselamatan Pasien Di RSUD Sinjai Tahun 2020. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*, 1(2), 44–57.
- Iswanto, I., Najmah, N., & Syakurah, R. A. (2023). HUBUNGAN EMPLOYEE RETENTION TERHADAP TURNOVER. *Jurnal Kesehatan*, 14.
- Jabeen, F., & Al Dari, T. (2023). A framework for integrating knowledge management benefits in the UAE organisations. *Knowledge Management Research & Practice*, 21(2), 277–291. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1780966>
- Jamal, J. (2022). Berbagi Pengetahuan dan Penggunaan Teknologi Informasi dalam prespektif Islam. *Lathaif: Literasi Tafsir, Hadis Dan Filologi*, 1(2), 185–201.
- Jatmika, D. (2016). Intensi Berbagi Pengetahuan Pada Dosen Di Universitas “X.” *Psibernetika*, 9(1).
- Jayasingam, S., Govindasamy, M., & Garib Singh, S. K. (2016). Instilling affective commitment: insights on what makes knowledge workers want to stay. *Management Research Review*, 39(3), 266–288.
- Kacprzyk, J., & Jain, L. C. (2016). *Innovations in Knowledge*

*Management: The Impact of Social Media, Semantic Web and Cloud Computing.* Springer.

- Karagoz, Y., Whiteside, N., & Korthaus, A. (2020). Context matters: enablers and barriers to knowledge sharing in Australian public sector ICT projects. *Journal of Knowledge Management*, 24(8), 1921–1941. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2019-0691>
- Karamat, J., Shurong, T., Ahmad, N., Afridi, S., Khan, S., & Mahmood, K. (2019). Promoting Healthcare Sustainability in Developing Countries: Analysis of Knowledge Management Drivers in Public and Private Hospitals of Pakistan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph16030508>
- Karamitri, I., Kitsios, F., & Talias, M. A. (2020). Development and Validation of a Knowledge Management Questionnaire for Hospitals and Other Healthcare Organizations. In *Sustainability* (Vol. 12, Issue 7). <https://doi.org/10.3390/su12072730>
- Karamitri, I., Talias, M. A., & Bellali, T. (2015). Knowledge management practices in healthcare settings: a systematic review. *The International Journal of Health Planning and Management*, 32(1), 4–18.
- Khoe, Y. T. (2018). *Memahami Knowledge Management* (B. Sarwiji (ed.)). PT Indeks.
- Kornelius, Y. (2022). Manajemen Pengetahuan Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 141–148.
- Koskinen, K., & Pihlanto, P. (2008). *Knowledge Management in Project-Based Companies: An Organic Perspective* (2008th ed.). Palgrave Macmillan.
- Landsberger, M. (2011). *Problem Based Learning*.
- Langford, D., Fellows, R., Hancock, M. R., & Gale, A. W. (2020). Organizational Behaviour. In *Human Resources Management in Construction*. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781315844695-9>
- Latar, B. (2020). Perubahan dan pengembangan organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 75–84.
- Lee, H., & Choi, B. (2003). Knowledge management enablers, processes, and organizational performance: An integrative view and empirical examination. *Journal of Management Information*

*Systems*, 20(1), 179–228.

- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Penerbit Andi.
- Machado, A., Secinaro, S., Calandra, D., & Lanzalonga, F. (2021). Knowledge management and digital transformation for Industry 4.0: a structured literature review. *Knowledge Management Research & Practice*, 20. <https://doi.org/10.1080/14778238.2021.2015261>
- Magnier-Watanabe, R. (2011). Getting ready for kaizen: organizational and knowledge management enablers. *Vine*, 41(4), 428–448.
- Magnier-Watanabe, R., & Senoo, D. (2008). Organizational characteristics as prescriptive factors of knowledge management initiatives. *Journal of Knowledge Management*, 12(1), 21–36.
- Mohapatra, S., Agrawal, A., & Satpathy, A. (2016). Designing Knowledge Management-Enabled Business Strategies. In *Management for Professionals* (1st ed.). Springer Cham. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-33894-1>
- Mulyani, I., Zamzami, E. M., & Zendrato, N. (2019). Pengaruh sistem teknologi informasi pada manajemen data dan informasi dalam layanan keperawatan: Literature Review. *Inspiration: Jurnal Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 9(2), 137–142.
- Naeem, M. (2019). Uncovering the role of social media and cross-platform applications as tools for knowledge sharing. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 49(3), 257–276. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-01-2019-0001>
- Ngcamu, B. (2011). Perceptions of knowledge management processes, strategies, implementation and impact: Biographical influences. *Corporate Ownership and Control*, 8. <https://doi.org/10.22495/cocv8i3c4p6>
- Nguyen, M. (2020). *Do extrinsic motivation and organisational culture additively strengthen intrinsic motivation in online knowledge sharing?: An empirical study. ahead-of-p.* <https://doi.org/10.1108/VJKMS-02-2019-0019>
- Nguyen, T.-M., Nham, T. P., Froese, F. J., & Malik, A. (2019). Motivation and knowledge sharing: a meta-analysis of main and moderating effects. *Journal of Knowledge Management*, 23(5), 998–1016. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2019-0029>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press.

- North, K., & Kumta, G. (2014). Knowledge Management : Value Creation Through Organizational Learning. In *Springer Texts in Business and Economics* (1st ed., p. 326). Springer Cham. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-03698-4>
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- NSI. (2023). *2023 NSI National Health Care Retention & RN Staffing Report*.
- Nur, W. S., Meigawati, D., & Sampurna, R. H. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2), 364–376.
- Nurchahyo, R., & Sensuse, D. I. (2019). Knowledge Management System dengan SECI Model sebagai Media Knowledge Sharing pada Proses Pengembangan Perangkat Lunak di Pusat Komputer Universitas Tarumanagara. *Jurnal Teknologi Terpadu*, 5(2).
- O'dell, C., & Grayson, C. J. (1998). *If Only We Knew What We Know: The Transfer of Internal Knowledge and Best Practice*. Free Press.
- Ode, E., & Ayavoo, R. (2020). The Mediating Role of Knowledge Application in the Relationship Between Knowledge Management Practices and Firm Innovation. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(3), 210–218.
- Oemar, H. (1992). *Psikologi Belajar Mengajar*. Sinar Baru Algesindo.
- Onyango, R., Egessa, R. K. W., & Ojera, P. (2022). Knowledge Management and Employee Engagement in the Hospitality Industry. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 11(6 SE-Organizational Culture, Leadership and Human Resources Management), 209–217. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1978>
- Opele, J. (2022). Inter-professional collaboration and knowledge management practices among clinical workforce in Federal Tertiary Hospitals in Nigeria Inter-professional collaboration and knowledge management practices among clinical workforce in Federal Tertiary Hospital. *Knowledge Management and E-Learning*, 14, 329–343. <https://doi.org/10.34105/j.kmel.2022.14.018>
- Opele, J., Adepoju, K., & Adegbite, W. (2020). *Barriers to Knowledge Management Practices, Interprofessional Collaboration and Information Technology Application in Federal Tertiary Hospitals in Nigeria*. 35–41. <https://doi.org/10.3968/11997>
- Özlen, M. K. (2021). Enablers and Outcomes of Knowledge

Management Implementation in Supply Chains: Manufacturing Companies Perspective. *Journal of the Knowledge Economy*, 12(3), 1517–1532. <https://doi.org/10.1007/s13132-020-00677-7>

Payal, R., Ahmed, S., & Debnath, R. M. (2019). Impact of knowledge management on organizational performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 49(4), 510–530. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-07-2018-0063>

Peraturan Menteri Kesehatan No. 129 Tahun 2008. Tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit

Peraturan Menteri Kesehatan No. 3 Tahun 2020. Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit

Peraturan Menteri Kesehatan No. 31 Tahun 2022. Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 93 Tahun 2015 Tentang Rumah Sakit Pendidikan.

Pereira, V., & Mohiya, M. (2021). Share or hide? Investigating positive and negative employee intentions and organizational support in the context of knowledge sharing and hiding. *Journal of Business Research*, 129, 368–381. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.03.011>

Pheko, M. M. (2018). Autoethnography and cognitive adaptation: two powerful buffers against the negative consequences of workplace bullying and academic mobbing. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 13(1), 1459134. <https://doi.org/10.1080/17482631.2018.1459134>

Polanyi, M. (1966). *The Tacit Dimension*. Peter Smith Pub Inc.

Putra, C. S. (2019). Peranan Teknologi Informasi dalam Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit. *Simtika*, 2(3), 28–31.

Radević, I., Dimovski, V., Lojpur, A., & Colnar, S. (2023). Quality of Healthcare Services in Focus: The Role of Knowledge Transfer, Hierarchical Organizational Structure and Trust. *Knowledge Management Research & Practice*, 21(3), 525–536. <https://doi.org/10.1080/14778238.2021.1932623>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson.

Rohim, A., & Budhiasa, I. G. S. (2019). Organizational culture as moderator in the relationship between organizational reward on knowledge sharing and employee performance. *Journal of Management Development*, 38(7), 538–560.



<https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0190>

- Sadeghi, A., & Rad, F. (2018). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management and innovation. *Management Science Letters*, 8, 151–160. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.1.003>
- Saepudin, S., Fauzi, A., & Permatasari, S. M. (2022). Knowledge Management, Tacit Knowledge, Explicit Knowledge, Learning Organization dan Employee Performance (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(1), 82–92.
- Sahibzada, U. F., Jianfeng, C., Latif, K. F., Shah, S. A., & Sahibzada, H. F. (2023). Refuelling knowledge management processes towards organisational performance: mediating role of creative organisational learning. *Knowledge Management Research & Practice*, 21(1), 1–13. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1787802>
- Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). The concept of competence: a thematic review and discussion. *European Journal of Training and Development*, 44(6/7), 717–742. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2019-0171>
- Schermerhorn, J. R., Orborn, R. N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. G. (2011). *Organizational Behavior*. John Wiley and Son Inc.
- Siagian, G. S., & Ikatrinasari, Z. F. (2019). Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap inovasi: kasus industri IT di Indonesia. *Operations Excellence*, 11(1), 71–80.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sukmawidowati, L. P., Wildan, A., Kurniawan, A. H., & Dharma, A. G. (2020). Evaluasi Kepuasan Pelayanan Rawat Jalan Vitreoretina pada Rumah Sakit Pendidikan di Semarang. *JURNAL IMPLEMENTA HUSADA*, 1(2), 98–106.
- Supranto, & Limakrisna, N. (2011). *Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran*. Mitra Wacana media.
- Susanty, A. I., Yuningsih, Y., & Anggadwita, G. (2019). Knowledge management practices and innovation performance: A study at Indonesian Government apparatus research and training center. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 10(2), 301–318.

- Thierauf, R. J. (1999). *Knowledge Management Systems for Business*.
- Umar, H. (2002). *"Metodologi Penelitian", Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang - Undang No. 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan
- Urban, B., & Matela, L. (2022). The nexus between innovativeness and knowledge management: A focus on firm performance in the hospitality sector. *International Journal of Innovation Studies*, 6(1), 26–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijis.2021.12.002>
- Weerakoon, C., McMurray, A., Rametse, N., & Arenius, P. (2019). Knowledge creation theory of entrepreneurial orientation in social enterprises. *Journal of Small Business Management*, 58. <https://doi.org/10.1080/00472778.2019.1672709>
- Whitmore, J. (1997). *Coaching For Performance : Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja* (Y. D. H. Purnomo (Ed.)). Gramedia Pustaka Utama.
- Yang, B., Zheng, W., & Viere, C. (2009). Holistic Views of Knowledge Management Models. *Advances in Developing Human Resources*, 11, 273–289. <https://doi.org/10.1177/1523422309338584>
- Yusriawati, Y. (2021). *Translasi dan Adaptasi Medical Students Questionnaire of Knowledge, Skills, and Attitudes regarding Patient Safety Versi Indonesia untuk New Graduate Registered Nurses (NGRNs)*. Universitas Hasanuddin.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN TENTANG PENGELOLAAN  
PENGETAHUAN**



**Pengertian Pengelolaan Pengetahuan**

Pengelolaan pengetahuan (*knowledge management*) adalah langkah-langkah tindakan yang digunakan rumah sakit untuk mengidentifikasi pengetahuan/informasi yang dibutuhkannya dengan cara rumah sakit mengumpulkan, menyimpan, menyebarkan dan menggunakan pengetahuan/informasi ke seluruh bagian di rumah sakit.

**Nama** : .....

**Usia** : .....

**Jenis Kelamin** : P/L

**Pendidikan Terakhir** : 1) SD 2) SMP 3) SMA 4) DIII 5) DIV/S1

6) S1 Profesi 7) S2 8) S3

**Lama Bekerja** : 1) <5 tahun 2) 5 – 10 tahun 3) >10 tahun

**Unit Kerja** : .....

**Profesi** :

1) Dokter Umum	11) Fisioterapi
2) Dokter Spesialis	12) Perkam Medis
3) Dokter Gigi	13) Fisikawan Medis
4) Dokter Gigi Spesialis	14) Radiografer
5) Perawat	15) Ahli Teknologi Laboratorium Medik
6) Bidan	16) Teknis Elektromedis
7) Apoteker	17) Refraksionis Optisen
8) Teknisi Gigi	18) Manajemen
9) Tenaga Teknis Kefarmasian	19) Tenaga Kesehatan Lingkungan
10) Tenaga Gizi	20) Tenaga Lainnya : .....

Kontak Peneliti :  
082190104419  
(Farhah)



Kuesioner ini juga bisa diakses melalui link berikut :  
<https://bit.ly/KMRSUNHAS>

Pengertian Tentang Pengelolaan Pengetahuan Terdapat pada Halaman Depan

	PERNYATAAN	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
<b>Persepsi</b>						
1.	Rumah sakit ini telah menerapkan sistem pengelolaan pengetahuan					
2.	Pengelolaan pengetahuan yang diterapkan di rumah sakit ini sudah sesuai dengan yang seharusnya yakni menciptakan, membagikan, dan menggunakan pengetahuan.					
3.	Pengelolaan pengetahuan di rumah sakit ini membantu pekerjaan saya					
4.	Pengelolaan Pengetahuan membantu saya beradaptasi ketika saya dipindahkan ke unit yang berbeda di rumah sakit					
<b>Motivasi Internal</b>						
5.	Adanya Pengelolaan Pengetahuan di rumah sakit ini memberikan saya perasaan senang ketika berbagi pengetahuan dengan orang lain					
6.	Saya mempunyai prinsip untuk berbagi pengetahuan pada rekan saya jika saya memiliki informasi					

Pengertian Tentang Pengelolaan Pengetahuan Terdapat pada Halaman Depan

	PERNYATAAN	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
	yang bermanfaat					
7.	Saya dapat berpartisipasi dalam seminar/pelatihan karena saya senang mendapatkan pengetahuan baru meskipun saya tidak akan menerima sertifikat atau nilai					
8.	Pengelolaan Pengetahuan dapat meningkatkan rasa percaya diri saya dalam bekerja					
<b>Motivasi Eksternal</b>						
9.	Ketika saya berbagi pengetahuan, rekan kerja saya lebih menghormati saya					
10.	Ketika saya berbagi pengetahuan, saya lebih dekat dengan rekan kerja saya					
11.	Ketika saya membantu rekan kerja, sebaliknya mereka juga membantu saya					
12.	Saya memiliki peluang promosi yang tinggi jika saya memiliki dan berbagi pengetahuan					
13.	Upaya saya untuk menciptakan dan berbagi pengetahuan dapat meningkatkan <i>grading</i> (nilai) saya di rumah sakit ini					

Pengertian Tentang Pengelolaan Pengetahuan Terdapat pada Halaman Depan

	PERNYATAAN	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
<b>Penciptaan</b>						
14.	Saya dapat menciptakan pengetahuan baru karena adanya sistem pengelolaan pengetahuan di rumah sakit ini					
15.	Saya mendapatkan pengetahuan baru karena adanya pertemuan kelompok/rapat di rumah sakit ini					
16.	Saya mendapatkan pengetahuan baru selama kegiatan seminar atau pelatihan di rumah sakit ini					
17.	Saya mendapatkan pengetahuan baru ketika bertanya kepada rekan kerja saya di rumah sakit ini					
<b>Berbagi</b>						
18.	Saya membagikan pengetahuan selama pertemuan kelompok, seminar, dan pelatihan di rumah sakit ini					
19.	Rumah sakit ini membagikan pengetahuan dengan sarana elektronik (situs web, <i>google</i> , media sosial)					
20.	Saya berbagi pengetahuan dengan rekan-rekan					

Pengertian Tentang Pengelolaan Pengetahuan Terdapat pada Halaman Depan

	PERNYATAAN	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
	di unit saya di rumah sakit ini					
21.	Saya berbagi pengetahuan dengan rekan-rekan di unit lain di rumah sakit ini					
<b>Kerja Sama</b>						
22.	Pengelolaan pengetahuan di rumah sakit bermanfaat untuk menjalin kerja sama antara saya dan rekan kerja saya.					
23.	Ketika saya mendapatkan kesulitan, saya bertanya kepada rekan-rekan saya					
24.	Ketika saya mengetahui kesulitan orang lain, saya akan bersedia membantu memberikan pengetahuan yang bisa digunakan untuk menyelesaikan masalahnya					
25.	Bekerja sama untuk menciptakan pengetahuan baru, akan mengurangi kecemasan saya untuk bertanggung jawab jika terjadi kesalahan					
<b>Kepemimpinan</b>						
26.	Supervisor/atasan saya di rumah sakit ini menjalankan					

Pengertian Tentang Pengelolaan Pengetahuan Terdapat pada Halaman Depan

	PERNYATAAN	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
	sistem pengelolaan pengetahuan					
27.	Supervisor/atasan saya memberikan penghargaan ( <i>rewards</i> ) kepada orang-orang yang membagikan pengetahuannya					
28.	Supervisor/atasan saya memberikan ruang untuk komunikasi yang membantu <i>transfer</i> pengetahuan					
29.	Supervisor/atasan saya membagikan pengetahuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah saya					
<b>Budaya</b>						
30.	Rumah sakit ini mendukung saya untuk berinovasi jika memiliki pengetahuan/ide baru					
31.	Rumah Sakit ini mendukung kegiatan pendidikan dan penelitian					
32.	Rumah Sakit ini mendukung kegiatan pelatihan					
33.	Rekan <sup>2</sup> saya di rumah sakit ini berbagi pengetahuan mereka kepada saya tanpa ada paksaan					



Pengertian Tentang Pengelolaan Pengetahuan Terdapat pada Halaman Depan

	PERNYATAAN	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
<b>Hambatan</b>						
34.	Sistem informasi rumah sakit <b>tidak</b> memfasilitasi pengelolaan pengetahuan					
35.	Saya <b>tidak</b> memiliki akses ke informasi yang saya perlukan untuk pekerjaan saya					
36.	Saya <b>tidak</b> tahu dimana menemukan informasi yang berguna dan membantu untuk pekerjaan saya					
37.	Saya <b>tidak</b> memiliki banyak waktu untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja saya					
38.	Hambatan lain yang saya dapatkan ...					

Lampiran 2 Hasil Analisis Penelitian di RS Unhas

**TABEL FREKUENSI KARAKTERISTIK RESPONDEN**

**USIA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22-25	12	9.2	9.2	9.2
26-30	55	42.3	42.3	51.5
31-35	44	33.8	33.8	85.4
36-40	16	12.3	12.3	97.7
≥41	3	2.3	2.3	100.0
Total	130	100.0	100.0	

**JENIS KELAMIN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	29	22.3	22.3	22.3
Perempuan	101	77.7	77.7	100.0
Total	130	100.0	100.0	

**LAMA BEKERJA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	63	48.5	48.5	48.5
5-10 Tahun	35	26.9	26.9	75.4
>10 Tahun	32	24.6	24.6	100.0
Total	130	100.0	100.0	

**PENDIDIKAN TERAKHIR**

		Frequenc y	Percent	Valid Percen t	Cumulative Percent
Vali d	SMA	2	1.5	1.5	1.5
	S1/DI V	44	33.8	33.8	35.4
	S1 Profesi	62	47.7	47.7	83.1
	S2	22	16.9	16.9	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

**PROFESI**

		Frequenc y	Percent t	Valid Percen t	Cumulative Percent
Vali d	Dokter Umum	2	1.5	1.5	1.5
	Perawat	57	43.8	43.8	45.4
	Apoteker	14	10.8	10.8	56.2
	Tenaga Teknis Kefarmasian	10	7.7	7.7	63.8
	Tenaga Gizi	5	3.8	3.8	67.7
	Radiografer	5	3.8	3.8	71.5
	Laboran	1	.8	.8	72.3
	Manajemen	23	17.7	17.7	90.0
	Tenaga Lain	9	6.9	6.9	96.9
	Ahli IT	4	3.1	3.1	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

**CROSS TABULATION (TABULASI SILANG)**

**USIA**

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
USIA * Pengelolaan Pengetahuan	130	100.0%	0	0.0%	130	100.0%

**USIA \* Pengelolaan Pengetahuan Crosstabulation**

		Pengelolaan Pengetahuan		Total
		Baik	Sangat Baik	
USIA 22-25	Count	0	12	12
	% within USIA	0.0%	100.0%	100.0%
	% within Pengelolaan Pengetahuan	0.0%	9.4%	9.2%
	% of Total	0.0%	9.2%	9.2%
USIA 26-30	Count	1	54	55
	% within USIA	1.8%	98.2%	100.0%
	% within Pengelolaan Pengetahuan	50.0%	42.2%	42.3%
	% of Total	0.8%	41.5%	42.3%
USIA 31-35	Count	1	43	44
	% within USIA	2.3%	97.7%	100.0%

	% within Pengelolaan Pengetahuan	50.0%	33.6%	33.8%
	% of Total	0.8%	33.1%	33.8%
36- 40	Count	0	16	16
	% within USIA	0.0%	100.0%	100.0%
	% within Pengelolaan Pengetahuan	0.0%	12.5%	12.3%
	% of Total	0.0%	12.3%	12.3%
≥41	Count	0	3	3
	% within USIA	0.0%	100.0%	100.0%
	% within Pengelolaan Pengetahuan	0.0%	2.3%	2.3%
	% of Total	0.0%	2.3%	2.3%
Total	Count	2	128	130
	% within USIA	1.5%	98.5%	100.0%
	% within Pengelolaan Pengetahuan	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	1.5%	98.5%	100.0%

### JENIS KELAMIN

#### Case Processing Summary

Cases					
Valid		Missing		Total	
N	Percent	N	Percent	N	Percent

JENIS KELAMIN						
* Pengelolaan	130	100.0%	0	0.0%	130	100.0%
Pengetahuan						

**JENIS KELAMIN \* Pengelolaan Pengetahuan Crosstabulation**

		Pengelolaan Pengetahuan		Total	
		Baik	Sangat Baik		
JENIS KELAMIN	Laki-Laki	Count	0	29	29
		% within JENIS KELAMIN	0.0%	100.0%	100.0%
		% within Pengelolaan Pengetahuan	0.0%	22.7%	22.3%
		% of Total	0.0%	22.3%	22.3%
Perempuan		Count	2	99	101
		% within JENIS KELAMIN	2.0%	98.0%	100.0%
		% within Pengelolaan Pengetahuan	100.0%	77.3%	77.7%
		% of Total	1.5%	76.2%	77.7%
Total		Count	2	128	130
		% within JENIS KELAMIN	1.5%	98.5%	100.0%
		% within Pengelolaan Pengetahuan	100.0%	100.0%	100.0%

% of Total	1.5%	98.5%	100.0%
------------	------	-------	--------

**PENDIDIKAN TERAKHIR**

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
PENDIDKAN TERAKHIR * Pengelolaan Pengetahuan	130	100.0%	0	0.0%	130	100.0%

**PENDIDKAN TERAKHIR \* Pengelolaan Pengetahuan**

**Crosstabulation**

			Pengelolaan Pengetahuan		Total
			Baik	Sangat Baik	
PENDIDKAN TERAKHIR	SMA	Count	0	2	2
		% within PENDIDKAN TERAKHIR	0.0%	100.0%	100.0%
		% within Pengelolaan Pengetahuan	0.0%	1.6%	1.5%
		% of Total	0.0%	1.5%	1.5%
	S1/DIV	Count	1	43	44
	% within PENDIDKAN TERAKHIR	2.3%	97.7%	100.0%	

	% within Pengelolaan Pengetahuan	50.0%	33.6%	33.8%
	% of Total	0.8%	33.1%	33.8%
S1	Count	1	61	62
Profesi	% within PENDIDKAN TERAKHIR	1.6%	98.4%	100.0%
	% within Pengelolaan Pengetahuan	50.0%	47.7%	47.7%
	% of Total	0.8%	46.9%	47.7%
S2	Count	0	22	22
	% within PENDIDKAN TERAKHIR	0.0%	100.0%	100.0%
	% within Pengelolaan Pengetahuan	0.0%	17.2%	16.9%
	% of Total	0.0%	16.9%	16.9%
Total	Count	2	128	130
	% within PENDIDKAN TERAKHIR	1.5%	98.5%	100.0%
	% within Pengelolaan Pengetahuan	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	1.5%	98.5%	100.0%



## LAMA BEKERJA

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
LAMA BEKERJA * Pengelolaan Pengetahuan	130	100.0%	0	0.0%	130	100.0%

### LAMA BEKERJA \* Pengelolaan Pengetahuan Crosstabulation

			Pengelolaan Pengetahuan		Total
			Baik	Sangat Baik	
LAMA < 5 BEKERJA Tahun	Count	1	62	63	
	% within LAMA BEKERJA	1.6%	98.4%	100.0%	
	% within Pengelolaan Pengetahuan	50.0%	48.4%	48.5%	
	% of Total	0.8%	47.7%	48.5%	
5-10 Tahun	Count	1	34	35	
	% within LAMA BEKERJA	2.9%	97.1%	100.0%	
	% within Pengelolaan Pengetahuan	50.0%	26.6%	26.9%	
	% of Total	0.8%	26.2%	26.9%	
>10 Tahun	Count	0	32	32	
	% within LAMA BEKERJA	0.0%	100.0%	100.0%	

	% within Pengelolaan Pengetahuan % of Total	0.0%	25.0%	24.6%
Total	Count % within LAMA BEKERJA % within Pengelolaan Pengetahuan % of Total	2 1.5%	128 98.5%	130 100.0%

**PROFESI**

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
PROFESI * Pengelolaan Pengetahuan	130	100.0%	0	0.0%	130	100.0%

**PROFESI \* Pengelolaan Pengetahuan Crosstabulation**

	Pengelolaan Pengetahuan		Total
	Baik	Sangat Baik	
Count	0	2	2

PROFESI	Dokter Umum	% within PROFESI	0.0%	100.0%	100.0%
		% within Pengelolaan Pengetahuan	0.0%	1.6%	1.5%
		% of Total	0.0%	1.5%	1.5%
		Perawat	Count	1	56
	Perawat	% within PROFESI	1.8%	98.2%	100.0%
		% within Pengelolaan Pengetahuan	50.0%	43.8%	43.8%
		% of Total	0.8%	43.1%	43.8%
		Apoteker	Count	0	14
	Apoteker	% within PROFESI	0.0%	100.0%	100.0%
		% within Pengelolaan Pengetahuan	0.0%	10.9%	10.8%
		% of Total	0.0%	10.8%	10.8%
		Tenaga Teknis Kefarmasian	Count	0	10
Tenaga Teknis Kefarmasian	% within PROFESI	0.0%	100.0%	100.0%	
	% within Pengelolaan Pengetahuan	0.0%	7.8%	7.7%	
	% of Total	0.0%	7.7%	7.7%	
	Tenaga Gizi	Count	1	4	5
Tenaga Gizi	% within PROFESI	20.0%	80.0%	100.0%	

	% within Pengelolaan Pengetahuan	50.0%	3.1%	3.8%
	% of Total	0.8%	3.1%	3.8%
Radiografer	Count	0	5	5
	% within PROFESI	0.0%	100.0%	100.0 %
	% within Pengelolaan Pengetahuan	0.0%	3.9%	3.8%
	% of Total	0.0%	3.8%	3.8%
Laboran	Count	0	1	1
	% within PROFESI	0.0%	100.0%	100.0 %
	% within Pengelolaan Pengetahuan	0.0%	0.8%	0.8%
	% of Total	0.0%	0.8%	0.8%
Manajemen	Count	0	23	23
	% within PROFESI	0.0%	100.0%	100.0 %
	% within Pengelolaan Pengetahuan	0.0%	18.0%	17.7%
	% of Total	0.0%	17.7%	17.7%
Tenaga Lain	Count	0	9	9
	% within PROFESI	0.0%	100.0%	100.0 %

	% within Pengelolaan Pengetahuan	0.0%	7.0%	6.9%
	% of Total	0.0%	6.9%	6.9%
Ahli IT	Count	0	4	4
	% within PROFESI	0.0%	100.0%	100.0 %
	% within Pengelolaan Pengetahuan	0.0%	3.1%	3.1%
	% of Total	0.0%	3.1%	3.1%
Total	Count	2	128	130
	% within PROFESI	1.5%	98.5%	100.0 %
	% within Pengelolaan Pengetahuan	100.0%	100.0%	100.0 %
	% of Total	1.5%	98.5%	100.0 %

### FREKUENSI 9 DIMENSI

#### Dimensi Persepsi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Baik	5	3.8	3.8	3.8
Sangat Baik	125	96.2	96.2	100.0
Total	130	100.0	100.0	

### Dimensi Motivasi Internal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Baik	6	4.6	4.6	4.6
Sangat Baik	124	95.4	95.4	100.0
Total	130	100.0	100.0	

### Dimensi Motivasi Eksternal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Baik	23	17.7	17.7	17.7
Sangat Baik	107	82.3	82.3	100.0
Total	130	100.0	100.0	

### Dimensi Penciptaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Baik	2	1.5	1.5	1.5
Sangat Baik	128	98.5	98.5	100.0
Total	130	100.0	100.0	

### Dimensi Berbagi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Baik	11	8.5	8.5	8.5
	Sangat Baik	119	91.5	91.5	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

#### Dimensi Kerja Sama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	1	.8	.8	.8
	Sangat Baik	129	99.2	99.2	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

#### Dimensi Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	4	3.1	3.1	3.1
	Sangat Baik	126	96.9	96.9	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

#### Dimensi Budaya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	3	2.3	2.3	2.3
	Sangat Baik	127	97.7	97.7	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

### Dimensi Hambatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Baik	15	11.5	11.5	11.5
Sangat Baik	115	88.5	88.5	100.0
Total	130	100.0	100.0	



Lampiran 3 Hasil Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas di RS Stella Maris

**VALIDITAS TIAP PERNYATAAN**

**Persepsi**

		A1	A2	A3	A4	Total_A
A1	Pearson Correlation	1	.663**	.680**	.551**	.814**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30
A2	Pearson Correlation	.663**	1	.924**	.617**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
A3	Pearson Correlation	.680**	.924**	1	.714**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
A4	Pearson Correlation	.551**	.617**	.714**	1	.846**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
Total_A	Pearson Correlation	.814**	.903**	.941**	.846**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Motivasi Internal**

	B1	B2	B3	B4	Total_B

B1	Pearson Correlation	1	.839**	.926**	.788**	.945**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
B2	Pearson Correlation	.839**	1	.822**	.889**	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
B3	Pearson Correlation	.926**	.822**	1	.777**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
B4	Pearson Correlation	.788**	.889**	.777**	1	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
Total_B	Pearson Correlation	.945**	.947**	.939**	.922**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Dimensi Eksternal

		C1	C2	C3	C4	C5	Total_C
C1	Pearson Correlation	1	.621**	.559**	.743**	.496**	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30
C2	Pearson Correlation	.621**	1	.753**	.572**	.603**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000

	N	30	30	30	30	30	30
C3	Pearson Correlation	.559**	.753**	1	.626**	.431*	.811**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.017	.000
	N	30	30	30	30	30	30
C4	Pearson Correlation	.743**	.572**	.626**	1	.654**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
C5	Pearson Correlation	.496**	.603**	.431*	.654**	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.017	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total_C	Pearson Correlation	.850**	.838**	.811**	.893**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Penciptaan

		D1	D2	D3	D4	Total_D
D1	Pearson Correlation	1	.860**	.772**	.841**	.935**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
D2	Pearson Correlation	.860**	1	.929**	.709**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30

D3	Pearson Correlation	.772**	.929**	1	.772**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
D4	Pearson Correlation	.841**	.709**	.772**	1	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
Total_D	Pearson Correlation	.935**	.945**	.937**	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Berbagi

		E1	E2	E3	E4	Total_E
E1	Pearson Correlation	1	.636**	.722**	.493**	.837**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.000
	N	30	30	30	30	30
E2	Pearson Correlation	.636**	1	.508**	.468**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.009	.000
	N	30	30	30	30	30
E3	Pearson Correlation	.722**	.508**	1	.650**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
E4	Pearson Correlation	.493**	.468**	.650**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	.006	.009	.000		.000

	N	30	30	30	30	30
Total_E	Pearson Correlation	.837**	.770**	.866**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Kerja Sama

		F1	F2	F3	F4	Total_F
F1	Pearson Correlation	1	.813**	.932**	.860**	.965**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
F2	Pearson Correlation	.813**	1	.873**	.700**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
F3	Pearson Correlation	.932**	.873**	1	.802**	.966**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
F4	Pearson Correlation	.860**	.700**	.802**	1	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
Total_F	Pearson Correlation	.965**	.909**	.966**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Kepemimpinan

		G1	G2	G3	G4	Total_G
G1	Pearson Correlation	1	.667**	.525**	.530**	.827**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.003	.000
	N	30	30	30	30	30
G2	Pearson Correlation	.667**	1	.605**	.330	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.075	.000
	N	30	30	30	30	30
G3	Pearson Correlation	.525**	.605**	1	.681**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
G4	Pearson Correlation	.530**	.330	.681**	1	.719**
	Sig. (2-tailed)	.003	.075	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
Total_G	Pearson Correlation	.827**	.851**	.855**	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Budaya

		H1	H2	H3	H4	Total_H
H1	Pearson Correlation	1	.885**	.885**	.791**	.936**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
H2	Pearson Correlation	.885**	1	1.000**	.824**	.980**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
H3	Pearson Correlation	.885**	1.000**	1	.824**	.980**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
H4	Pearson Correlation	.791**	.824**	.824**	1	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
Total_H	Pearson Correlation	.936**	.980**	.980**	.901**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Hambatan

		I1	I2	I3	I4	Total_I
I1	Pearson Correlation	1	.750**	.812**	.882**	.927**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
I2	Pearson Correlation	.750**	1	.762**	.940**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
I3	Pearson Correlation	.812**	.762**	1	.790**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30

I4	Pearson					
	Correlation	.882**	.940**	.790**	1	.975**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
Total_I	Pearson					
	Correlation	.927**	.930**	.891**	.975**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### RELIABILITAS : SEMUA VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

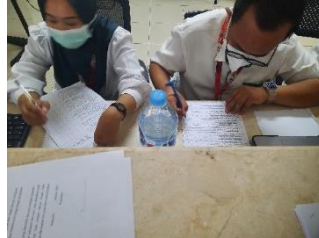
#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	37



## Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian

### Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner di RS Stella Maris



### Penelitian di RS Universitas Hasanudin



## Lampiran 5 Surat Izin Uji Validitas dan Reliabilitas



KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN,  
RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp.(0411) 585658,  
e-mail : fkm.unhas@gmail.com, website: <https://fkm.unhas.ac.id/>

Nomor : 25578/UN4.14.8/PT.01.04/2023

22 September 2023

Lampiran: 1 (Satu) Lembar

Hal : Izin Uji Validitas dan Realibilitas Kuesioner

Y.th. Direktur Rumah Sakit Stella Maris  
di-Makassar

Dengan hormat, kami ajukan mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang bermaksud untuk melakukan penelitian dalam rangka Penyusunan Skripsi.

Untuk melaksanakan penelitian ini, mahasiswa tersebut di bawah ini diharuskan melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner yang berkaitan dengan "Gambaran Pengelolaan Pengetahuan Di Rumah Sakit". Sebelum melakukan penelitian, maka kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan izin untuk melakukan Uji Validitas dan Realibilitas Kuesioner di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Adapun mahasiswa tersebut :

Nama mahasiswa : Farhah Husain Ghanus  
Nomor Pokok : K01119141  
Program Studi : S1 - Kesehatan Masyarakat  
Fakultas : Kesehatan Masyarakat  
Departemen : Manajemen Rumah Sakit  
Judul Penelitian : Gambaran Pengelolaan Pengetahuan Di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023.  
Tim Pembimbing : 1. Dr. dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM  
2. Dr. Irwandy, S.KM., M.Sc.PH., M.Kes

Demikian surat permohonan izin ini, atas bantuan dan kerjasama yang baik kami sampaikan banyak terima kasih.

Ketua Program Studi S1 Kesehatan  
Masyarakat



Dr. Hasnawati Amqam, S.KM., M.Sc  
NIP 19760418 200501 2 001

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
3. Kepala Subbagian Akademik dan Kemahasiswaan
4. Mahasiswa yang bersangkutan

## Lampiran 6 Surat Izin Penelitian dari Fakultas



KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN,  
RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp.(0411) 585658,  
e-mail : fkm.unhas@gmail.com, website: <https://fkm.unhas.ac.id/>

Nomor : 25577/UN4.14.8/PT.01.04/2023

22 September 2023

Lampiran: 1 (Satu) Lembar

Hal : Izin Penelitian

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal  
dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Provinsi Sulawesi Selatan  
Cq. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan  
di

Makassar

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin bermaksud untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Sehubungan dengan itu, kami mohon kiranya bantuan Bapak dapat memberikan izin untuk penelitian kepada:

Nama mahasiswa : Farhah Husain Ghanus  
Nomor Pokok : K01119141  
Program Studi : S1 - Kesehatan Masyarakat  
Departemen : Manajemen Rumah Sakit  
Judul Penelitian : Gambaran Pengelolaan Pengetahuan Di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023.  
Lokasi Penelitian : Rumah Sakit Universitas Hasanuddin  
Tim Pembimbing : 1. Dr. dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM  
2. Dr. Irwandy, S.KM., M.Sc.PH., M.Kes

Demikian surat permohonan izin ini, atas bantuan dan kerjasama yang baik kami sampaikan banyak terima kasih.

Ketua Program Studi S1 Kesehatan  
Masyarakat



Dr. Hasnawati Amqam, S.KM., M.Sc  
NIP 19760418 200501 2 001

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
3. Kepala Subbagian Akademik dan Kemahasiswaan
4. Mahasiswa yang bersangkutan

## Lampiran 7 Surat Izin Penelitian dari DPM-PTSP

 <b>PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN</b> <b>DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU</b> Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936 Website : <a href="http://simap-new.sulselprov.go.id">http://simap-new.sulselprov.go.id</a> Email : <a href="mailto:ptsp@sulselprov.go.id">ptsp@sulselprov.go.id</a> Makassar 90231		
Nomor	: 27390/S.01/PTSP/2023	<b>Kepada Yth.</b>
Lampiran	: -	Direktur RS. Univ. Hasanuddin Makassar
Perihal	: <u>izin penelitian</u>	
di- <b>Tempat</b>		
Berdasarkan surat Dekan Fak. kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 25577/UN4.14.8/PT.01.04/2023 tanggal 22 September 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:		
N a m a	: FARHAH HUSAIN GHANUS	 PROVINSI SULAWESI SELATAN
Nomor Pokok	: K011191141	
Program Studi	: Kesehatan Masyarakat	
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)	
Alamat	: Jl. P. Kemerdekaan Km. 10 Makassar	
Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :		
<b>" GAMBARAN PENGELOLAAN PENGETAHUAN DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2023 "</b>		
Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. <b>12 Oktober s/d 12 November 2023</b>		
Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami <b>menyetujui</b> kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.		
Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.		
Diterbitkan di Makassar Pada Tanggal 10 Oktober 2023		
<b>KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN</b>		
		
<b>ASRUL SANI, S.H., M.Si.</b> Pangkat : PEMBINA TINGKAT I Nip : 19750321 200312 1 008		
Tembusan Yth	1. Dekan Fak. kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar; 2. <i>Pertinggal.</i>	

Lampiran 8 Surat Izin Penelitian dari Rumah Sakit

 <b>RUMAH SAKIT UNHAS</b>	<b>SURAT IZIN PENELITIAN</b>	
	<b>Nomor:</b> 12401/UN4.24.1.1/PT.01.04/2023	<b>Tanggal</b> 18 Oktober 2023
<b>FORMULIR</b> <b>03</b>  <b>PENDIDIKAN DAN</b> <b>PENELITIAN</b>	<b>Kepada Yth</b> Para Manajer Para Ketua Komite Para Kepala Instalasi Para Kepala Seksi Staf Unit	
<p>Dengan hormat,</p> <p>Dengan ini menerangkan bahwa peneliti/ mahasiswa berikut ini:</p> <p>Nama : Farhah Husain Ghanus</p> <p>NIM / NIP : K011191141</p> <p>Institusi/Universitas : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, Makassar</p> <p>Kode penelitian : 231018_4</p> <p>Akan melakukan pengambilan data/ analisa bahan hayati:</p> <p>Terhitung : 17 Oktober 2023 s/d 17 November 2023</p> <p>Jumlah Subjek/Sample : 130</p> <p>Jenis Data : Data Primer : Kuesioner</p> <p>Untuk penelitian dengan judul:  <b>"Gambaran Pengelolaan Pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023"</b></p> <p>Harap dilakukan pembimbingan dan pendampingan seperlunya.</p> <p>Manager Pendidikan dan Penelitian</p> <div style="text-align: center;">   <b>dr. Asim Jasin, Sp.Onk.Rad, M.Kes</b>  <b>NIP:198304252012121003</b> </div> <p><i>Catatan: Lembaran ini diarsipkan oleh Admin Penelitian</i></p>		

## Lampiran 9 Rekomendasi Persetujuan Etik



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**  
Jln. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658,  
E-mail : [fk.unhas@gmail.com](mailto:fk.unhas@gmail.com), website: <https://fk.unhas.ac.id/>

### REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK

Nomor: 5632/UN4.14.1/TP.01.02/2023

Tanggal: 12 Oktober 2023

Dengan ini Menyatakan bahwa Protokol dan Dokumen yang Berhubungan dengan Protokol berikut ini telah mendapatkan Persetujuan Etik:

No. Protokol	29923051289	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	<b>Farhah Husain Ghanus</b>	Sponsor	Pribadi
Judul Peneliti	<b>Gambaran Implementasi Pengelolaan Pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023</b>		
No. Versi Protokol	1	Tanggal Versi	29 September 2023
No. Versi PSP	1	Tanggal Versi	29 September 2023
Tempat Penelitian	<b>Rumah Sakit Universitas Hasanuddin</b>		
Judul Review	<input checked="" type="checkbox"/> Exempted <input type="checkbox"/> Expedited <input type="checkbox"/> Fullboard	Masa Berlaku <b>12 Oktober 2023</b> Sampai <b>12 Oktober 2024</b>	Frekuensi review lanjutan
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama : Prof. dr. Veni Hadju, M.Sc, Ph.D	Tanda tangan	Tanggal 12 Oktober 2023
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama : Dr. Wahiduddin, SKM., M.Kes	Tanda tangan	Tanggal 12 Oktober 2023

Kewajiban Peneliti Utama :

1. Menyerahkan Amandemen Protokol untuk persetujuan sebelum di implementasikan
2. Menyerahkan Laporan SAE ke Komisi Etik dalam 24 Jam dan dilengkapi dalam 7 hari dan Laporan SUSAR dalam 72 Jam setelah Peneliti Utama menerima laporan
3. Menyerahkan Laporan Kemajuan (progress report) setiap 6 bulan untuk penelitian resiko tinggi dan setiap setahun untuk penelitian resiko rendah
4. Menyerahkan laporan akhir setelah Penelitian berakhir
5. Melaporkan penyimpangan dari protokol yang disetujui (protocol deviation/violation)
6. Mematuhi semua peraturan yang ditentukan



## Lampiran 10 Riwayat Hidup Peneliti



### A. DATA PRIBADI

Nama : Farhah Husain Ghanus  
Tempat, Tanggal Lahir : Palu, 13 Juni 2000  
Alamat : BTP Blok AF Jl. Jati V Makassar  
E-mail : farhahghanus@gmail.com  
Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia

### B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri 12 Palu ( 2006 - 2012)
2. SMP Labschool Universitas Tadulako Palu (2012 - 2015)
3. SMA Al-Azhar Mandiri Palu (2015 - 2018)
4. Program Studi Kesehatan Masyarakat/Departemen Manajemen Rumah Sakit Universitas Hasanuddin (2019 - 2023)

### C. RIWAYAT ORGANISASI

1. Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa Lembaga Dakwah Kampus Universitas Hasanuddin (2020-2021)
2. Pengurus *Hospital Management Student Forum* (HMSF) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin (2022-2023)