

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elekmedia Komputindo: Jakarta.
- Ananda, Bobi Rizki, et.al. 2019. Inovasi Pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pariaman. *Jurnal Ilmu Administrasi*. 8 (2):167 Arikunto,
- S. (2010). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Aristanto, D. B. (2017). Pengaruh *Knowledge sharing* Terhadap Individual Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* .
- Astuti, W.S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*.
- Aulawi, H. Govindaraju, R., Suryadi, K., & Sudirman, I. (2009). Hubungan *Knowledge sharing* Behavior dan Individual Innovation Capability. *Jurnal Teknik Industri* , 11, 174-187.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Basri, R. D. (2004). *Penilaian Kinerja dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bekasikab. (2024). RSUD Cabangbungin Berhasil Tingkatkan Kinerja dan Pelayanan dengan Inovasi Rusa Berlian. Diakses dari bekasikab.go.id
- Bukit, T. M. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Carmeli, A. Gelbard, R., & Palmon, R.R. (2013). Leadership, creative problemsolving capacity, creative performance: *The importance of Knowledge sharing*. *Human Resource Management* , 52, 95-122.
- Cabrera, A., & Bonache, J. (1999). An Integrative Framework for Understanding *Knowledge sharing* Processes. *Academy of Management Proceedings*, 1999(1), 1-6.
- Capon, N., & Glazer, R. (1987). Marketing and Innovation: A Framework for Analysis. *Journal of Marketing*, 51(1), 1-19.
- Chalifa, N., & Nugrohoseno, D. (2014). Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerja Tim. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* , 7.
- Companies, K. A. (2018). *Kalla Automotive "Konsisten Menjadi Best dan Integrated Automotive Dealer"*. (K. Group, Editor, & Kalla Group) Retrieved February Tuesday, 2021, from Kalla Toyota, Kalla KARS: <https://www.kallagroup.co.id/>
- Cummings, J. (2003). *Knowledge sharing* (a Review of Literatur). Washington DC: The World Bank.

- Dalkir, K. (2005). *Knowledge management in Theory and Practice*. Burlington : USA : Elsevier/Butterworth Heinemann.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge : How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business School Press.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Sixteenth Edition. New York: Pearson Education.
- Dixon, N. M. (2000). *Common Knowledge: How Companies Thrive by Sharing What They Know*. Boston: Harvard Business School Press
- Djamarah. (2008). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dwihastuti, N., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh *Knowledge sharing* Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN PUSHARLIS UP2W III Bandung. *Journal of Management*, 8.
- Dymastara, E.S.,& Onsardi. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *Journal Entrepreneur dan Manajemen Sains* , 2, 8 .
- Elita, R. F.M. (2005). Kajian Tentang Manajemen Pengetahuan.
- Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Mitra Wacana Media .
- Firmaiansyah, D. (2014). Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 2.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gloet, M., & Terziovski, M. (2004). Exploring the relationship between knowledge management practices and innovation performance. *Journal of Manufacturing Technology Management* , 15.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hajric, E. (2018). *Knowledge management : A theoretical and practical guide for knowledge management in your organization*
- Handoko, H . (2012). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hempel, P.S., Zhang, Z.X. & Tjosvold, D. (2009). Conflict management between and within teams for trusting relationship and performance in China *Journal of Organizational behavior*. Vol.30 no.1, pp. 41-65..
- Hooff, B.V.D., & Ridder, J.A.D. (2004). *Knowledge sharing* in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on *knowledge sharing*. *Journal of Knowledge Management*.

- Hoegl, M., Parboteeah, K.P., & Munson, C.L. (2003). Team-Level Antecedents Of Individuals' Knowledge Networks. *Decision Sciences* , 34.
- Hukubun, D. M., Aeros, W.A., & Tatimu, V. (2020). Pengaruh Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 1.
- Hsu, I. C., et al. (2007). *Knowledge sharing* behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *International Journal of Human-Computer Studies*, **65(2)**, 153-169.
- Indriantoro, N. & Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Indriasari, A., H. (2018). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Evans Group. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*
- Indarti, N., & Dyahjatmayanti, D. (2015). *Manajemen Pengetahuan Teori dan Praktik*.(Cetakan Kedua). Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ipe, M. (2003). *Knowledge sharing in Organizations: A Conceptual Framework*. Journal Sage , 2.
- Inovamedika. (2024). RS Nahdlatul Ulama Tuban Raih Penghargaan BPJS Kesehatan atas Inovasi Digitalisasi Layanan. Diakses dari inovamedika.co.id
- ISO 56000:2020. Innovation Management — Fundamentals and Vocabulary. Diakses dari diklatkerja.com.
- Jacobson, M. (2006). *Encyclopedia of Knowledge*. Idea Group.
- James, P. (2004). *Strategic Management Meets Knowledge Management: A literature Review and Theoretical Framework*. In Proceedings of the 5th act KM Conference. Canberra.
- Jabarprov. (2024). RSUD Leuwiliang Luncurkan Tiga Inovasi Guna Tingkatkan Pelayanan. Diakses dari jabarprov.go.id
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Kusumah, Echo Perdana. (2016). *Olah Data Skripsi dengan SPSS 22*. Pangkalpinang: Lab Kom Manajemen FE UBB
- King, W., R. (2009). Knowledge management and Organizational Learning. *Annals of Information Systems* , 4.
- Kwok, J., & Gao, S. (2004). *Knowledge sharing* Community in P2P Network: A Study Of Motivational Perspectiv, *Journal of Knowledge Management*, VOL 20, No 1, pp92-102.
- Lee, J. (2001). The Impact of *Knowledge sharing*, Organizational Capability and Partnership Quality on IS Outsourcing Success. University of Hong Kong: Science Direct.
- Liao, J., Welsch, H., & Stoica, M. (2003). Organizational Absorptive Capacity and Responsiveness: An Empirical Investigation of Growth oriented SMEs.

Entrepreneurship, Theory and Practice, 28 (1).

- Lin, H. F. (2007). *Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study*. *International Journal of Manpower*, **28(3/4)**, 315-332.
- Lumbantobing, P.L. (2011). *Manajemen Knowledge sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge management Society Indonesia
- Lumbantobing, P. L. (2007). *Konsep Knowledge Management, Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Matzler, K., Renzl, B., Muller, J., Herting, S., & Mooradian, T. A. (2008). Personality traits and *knowledge sharing*. *Journal of Economic Psycholog*
- Martensson, M. (2000) A critical Review of Knowledge management as a Management Tool. *Journal of Knowledge Management*, Vol. 4 No. 3, pp. 204- 216.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja sektor publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke Tujuh)* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardillillah, A. L., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kompetensi individu dan kinerja karyawan . *Jurnal administrasi bisnis* , 46.
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the Learning Organization: mastering the 5 elements fot corporate learning*. Palo Alto, California: Davies-Black Publishing
- Marlina, L. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Lentera Kencana.
- Maulana, A., P. (2018). Analisis Pengaruh *Knowledge sharing* Dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 Terhadap Kinerja Inovasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* .
- Mathis, R. L., & Jackson, J., H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Memah,L., Pio, J. R., & Kaparang, S. G. (2017). Pengaruh *Knowledge sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 5.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). Human Resource Management, Global Edition. *In IOSR Journal of Business and Management Ver. I*
- Nawawi, I. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: CV. Dwi Putra Pusaka.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Promosi kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka cipta.
- Nonaka,I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge - Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamic of Innovation*. New York: Oxford University Press.

- Nurmiyati, E. (2011). Hubungan Pemberian Reward dan Punishment Dengan Kinerja Karyawan Pada BPRS Harta insan karimah. Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah Fakultas Syariah dan Hukum.
- Pasaribu, M. (2009). *Knowledge sharing: Meningkatkan Kinerja Layanan Perusahaan*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Priyono & Marnis. (2008). *Pengantar Manajemen*. Surabaya : Zifatama Publisher
- Rahadi. (2010). *Manajemen Kinerja* . Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Raskov, V. E. (2008) Knowledge Creation and *Knowledge sharing: Synergy or Discrepancy, 9 th European Conference on Knowledge Management. Southampton, United Kingdom Academic Conference Management.*
- Rivai, V., dan Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- RSUDZA. (2024). Inovasi Inspiratif RSUD dr. Zainoel Abidin Raih Penghargaan Nasional. Diakses dari rsudza.acehprov.go.id
- RSUD Tulungagung. (2024). RSUD dr. Iskak Borong 4 Penghargaan TOP Digital Award 2024. Diakses dari rsud.tulungagung.go.id
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rockart, J. F. (1988).The Line Takes the Leadership - IS Management in a Wierd Society”, *Sloan Management Review*. Summer pp 57-6\
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Sangkala. (2007).*Knowledge Management: Suatu Pengantar Memahami Bagaimana Organisasi Mengelola Pengetahuan Sehingga Menjadi Organisasi Yang Unggul*. Jakarta : Erlangga.
- Saragih, S. P. T. I., & Harisno, H. (2015). Influence of *knowledge sharing* and information technology innovation on employees performance at Batamindo Industrial Park Innovation On Employees Performance At Batamindo Industrial Park. *Journal CommIT (Communication & Information Technology)* , 9
- Saryadi, et al. (2022). Manajemen Inovasi Rumah Sakit: Peran Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi dalam Menjamin Mutu Pelayanan Pasien. Diakses dari jptam.org.
- Salah, M. R. A. (2016). The Influence of Rewards on Employees Performance. *British Journal of Economics, Management & Trade* .
- Sari, S. F. (2013). Pengaruh *knowledge sharing enabler* terhadap kinerja karyawan (studi eksplanatif terhadap pengaruh enabler pemimpin, storytelling, teknologi informasi, *reward* dan *coaching* terhadap kinerja karyawan perpustakaan institut teknologi sepuluh november surabaya). *Jurnal Unair* , 3.
- Sampoerna University. (2024). Inovasi Adalah: Definisi, Jenis, dan Dampaknya di Berbagai Sektor. Diakses dari sampoernauniversity.ac.id.

- Schwartz, D. G.(2006). *Encyclopedia of Knowledge Management*. London: Idea Group Reference.
- Setyowati, I., & Haryani, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. *Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan terapan* , 13, 57.
- Sudarmanto. (2009) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sudaryo, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung*. Yogyakarta : ANDI.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suppiah, V. & Sandhu, M.S. (2011). Organizational culture's influence on tacit knowledge-sharing behaviour. *Journal of knowledge management* , 13, 462-477.
- Suak, R., Adolfini, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susanti, E., Cholifah & Sutopo (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa. *Jurnal Manajemen* , 4.
- Susanto, B. (2016). Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Penghargaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 14. No. 1*
- Swift, P., & Hwang, A. (2013). The Impact of affective and cognitive trust on knowledge sharing and organizational learning. *The Learning Organization* , 20.
- Syifani, N. (2017). *Pengaruh Knowledge sharing Enablers Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. di kantor Gresik dan Tuban. Jurnal FIS*.
- Vincent-Höper, Sylvie, and Maie Stein. 2019. "The Leader Support for Innovation Questionnaire (LSIQ): Development and Validation of a Measure for Assessing Leader Support for Innovation." *Leadership and Organization Development Journal* 40(8):898–915. doi: 10.1108/LODJ-03-20
- Wasiati, H. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Online Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat*. Vol. 2
- Wening, N., Haryono, T., & Harsono, M. (2016). Relationship between knowledge sharing to individual Performance. *International Journal of Research in Business Management* , 4, 67-78.

- Widodo. (2013). Peran *Knowledge sharing* Terhadap Kinerja UKM Berbasis Sikap Kewirausahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* , 14.
- Winda, S.A., Herman S., & Susenohadi P. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. 31-46
- Xue, Y., Bradley, J. & Liang, H. (2011). Team Climate, Empowering Leadership, and *Knowledge sharing*. *Journal Of Knowledge management* , 15.
- Yuliazmi. (2005). *Penerapan Knowledge management Dalam Perusahaan Reasuransi: Studi Kasus PT.Reasuransi Nasional Indonesia*. Tesis. Magister Manajemen Ilmu Komputer Universitas Budi Luhur Jakarta.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Muthis, E., & Arafah, W.(2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zannah, U.N., & Sumadhinata, Y. N. (2013). *Knowledge sharing dan Implikasinya Terhadap Employee Engagement* . *Journal FEB Unsoed & Proceeding* , 3.
- Zhang, Zhixue. (2009). Knowledge Workers in China Technology Organizations: Empowerment an Conflict. Hongkong Research Grant-Amount

LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI PENELITIAN (INFORMED CONSENT)

Judul Penelitian: Pengaruh Knowledge management terhadap Inovasi di RSUD Sawerigading Palopo

Peneliti: [.....]

[Afiliasi/Institusi]

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Responden,

Saya adalah mahasiswa/peneliti dari [Universitas Hasanuddin] yang sedang melakukan penelitian tentang **ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESIAPAN INOVASI DALAM PELAYANAN KESEHATAN MELALUI KNOWLEDGE SHARING DI RSUD SAWERIGADING PALOPO**. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana praktik manajemen pengetahuan dapat mempengaruhi inovasi dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Dengan ini, saya mengundang Anda untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang telah disediakan. Partisipasi Anda dalam penelitian ini bersifat sukarela. Anda memiliki hak untuk menolak atau mengundurkan diri dari penelitian ini tanpa konsekuensi negatif apapun.

Jika Anda setuju untuk berpartisipasi, mohon perhatikan hal-hal berikut:

1. Anda akan diminta untuk mengisi kuesioner yang membutuhkan waktu sekitar 15-20 menit.
2. Semua informasi yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian.
3. Data yang dikumpulkan akan disajikan dalam bentuk agregat dan tidak akan mengidentifikasi Anda secara pribadi.
4. Tidak ada risiko yang signifikan dalam berpartisipasi dalam penelitian ini.
5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan manajemen pengetahuan dan inovasi di RSUD Sawerigading Palopo. Jika Anda memiliki pertanyaan atau kekhawatiran tentang penelitian ini, silakan hubungi saya melalui:

[Nama Peneliti] Email: [alamat email] Telepon: [nomor telepon]

Dengan menandatangani lembar ini, Anda menyatakan bahwa Anda telah membaca dan memahami informasi di atas, dan secara sukarela setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Nama Responden : _____

Tanda Tangan : _____ Tanggal

: _____

Terima kasih atas kesediaan Anda berpartisipasi dalam penelitian ini.

Hormat saya,

[Tanda tangan Peneliti]

[Nama Peneliti]

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Petunjuk: Lingkari atau beri tanda silang (X) pada pilihan yang sesuai dengan karakteristik Anda.

1. Jenis Kelamin:
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia:
 - a. 20 - 30 tahun
 - b. 31 - 40 tahun
 - c. 41 - 50 tahun
 - d. > 50 tahun
3. Pendidikan Terakhir:
 - a. SMA/SMK
 - b. D3
 - c. S1
 - d. S2
 - e. S3
4. Profesi:
 - a. Dokter
 - b. Perawat
 - c. Bidan
 - d. Apoteker
 - e. Tenaga Kesehatan Lainnya (sebutkan: _____)

- f. Tenaga Administrasi
- g. Lainnya (sebutkan: _____)

5. Lama Bekerja di RSUD Sawerigading Palopo:

- a. < 1 tahun
- b. 1 - 5 tahun
- c. 6 - 10 tahun
- d. 11 - 15 tahun
- e. > 15 tahun

6. Status Kepegawaian:

- a. PNS
- b. Pegawai Tetap Non-PNS
- c. Pegawai Kontrak
- d. Lainnya (_____)

7. Unit/Departemen Kerja:

- a. Rawat Inap
- b. Rawat Jalan
- c. IGD
- d. Laboratorium
- e. Radiologi
- f. Farmasi
- g. Administrasi
- h. Lainnya (sebutkan: _____)

8. Posisi/Jabatan:

- a. Staf

- b. Kepala Ruangan/Unit
- c. Kepala Bidang/Departemen
- d. Manajemen Tingkat Menengah
- e. Manajemen Tingkat Atas
- f. Lainnya (sebutkan: _____)

9. Pengalaman Mengikuti Pelatihan Knowledge Management:

- a. Belum pernah
- b. 1 - 2 kali
- c. 3 - 5 kali
- d. > 5 kali

10. Frekuensi Menggunakan Teknologi Informasi dalam Pekerjaan:

- a. Sangat jarang
- b. Jarang
- c. Cukup sering
- d. Sering
- e. Sangat sering

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Knowledge management terhadap Inovasi di RSUD Sawerigading Palopo

[Petunjuk: Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda. Skala penilaian: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju]

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
I. Individu/Sosial						
1	Saya senang berbagi pengalaman kerja dengan rekan-rekan di RSUD Sawerigading Palopo.					
2	Saya merasa bahwa berbagi pengetahuan adalah bagian penting dari nilai-nilai profesional saya.					

3	Saya termotivasi untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan masalah melalui berbagi pengetahuan.					
---	--	--	--	--	--	--

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
4	Saya yakin bahwa pengetahuan yang saya bagikan dapat meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit.					
5	Saya aktif mencari kesempatan untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja di luar departemen saya.					
6	Saya merasa percaya diri dalam kemampuan saya untuk memberikan informasi yang bermanfaat bagi rekan kerja.					
7	Saya bersedia meluangkan waktu ekstra untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja yang membutuhkan.					
8	Saya mendorong rekan kerja untuk berbagi pengetahuan mereka dengan saya dan orang lain.					
II. Organisasi						
9	Pimpinan RSUD Sawerigading Palopo secara aktif mendorong kegiatan berbagi pengetahuan antar karyawan.					
10	Ada sistem penghargaan yang jelas untuk karyawan yang berkontribusi dalam berbagi pengetahuan.					
11	RSUD Sawerigading Palopo memiliki budaya keterbukaan yang memudahkan pertukaran informasi antar departemen.					
12	Ada program pelatihan regular yang memfasilitasi transfer pengetahuan di rumah sakit.					
13	Struktur organisasi RSUD Sawerigading Palopo mendukung kolaborasi dan berbagi pengetahuan.					
14	Ada forum atau pertemuan rutin untuk berbagi best practices antar karyawan.					
15	Kebijakan rumah sakit mendukung pengembangan profesional melalui berbagi pengetahuan.					

16	Ada anggaran khusus untuk inisiatif manajemen pengetahuan di RSUD Sawerigading Palopo.					
III. Teknologi						
17	RSUD Sawerigading Palopo memiliki sistem informasi yang memudahkan akses ke pengetahuan yang dibutuhkan.					
18	Ada platform online internal untuk berbagi dokumen dan informasi antar karyawan.					

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
19	Teknologi yang ada memungkinkan saya untuk berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja jarak jauh.					
20	Database rumah sakit diperbarui secara teratur dan mudah diakses oleh karyawan yang berwenang.					
21	Ada sistem manajemen pengetahuan digital yang memudahkan pencarian informasi spesifik.					
22	Teknologi yang tersedia mendukung komunikasi real-time antar staf medis dan nonmedis.					
23	Ada sistem yang memungkinkan karyawan untuk memberikan umpan balik dan ide secara online.					
24	Infrastruktur IT rumah sakit cukup aman untuk menjaga kerahasiaan informasi sensitif.					
IV. Knowledge Sharing						
25	Saya sering berbagi pengalaman klinis secara langsung dengan rekan kerja melalui diskusi informal.					
26	Saya rutin mendokumentasikan pembelajaran dan insight penting dari pengalaman kerja saya.					
27	Saya aktif berpartisipasi dalam sesi brainstorming untuk menghasilkan ide-ide baru.					
28	Saya menerapkan pengetahuan dari pelatihan dan seminar ke dalam praktik kerja sehari-hari.					
29	Ada proses yang jelas untuk mengubah pengalaman individu menjadi prosedur standar rumah sakit.					

30	Saya sering menggunakan metafora atau analogi untuk menjelaskan konsep kompleks kepada rekan kerja.					
31	Rumah sakit secara rutin mengorganisir pengetahuan dari berbagai sumber menjadi laporan yang komprehensif.					
32	Saya aktif mencari cara untuk mengintegrasikan pengetahuan baru ke dalam alur kerja yang ada.					
V. Kesiapan Inovasi						
33	Saya memiliki kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja					
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
34	Saya secara aktif mencari cara-cara baru untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit					
35	Saya mampu menciptakan solusi kreatif terhadap tantangan yang dihadapi oleh unit kerja saya					
36	Saya merasa percaya diri untuk menyampaikan ide kepada atasan atau rekan kerja.					
37	Saya berupaya meyakinkan pihak lain agar mendukung ide yang saya ajukan					
38	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan pimpinan saat mengusulkan gagasan perbaikan.					
39	Saya terlibat dalam pelaksanaan ide-ide baru yang dikembangkan di rumah sakit.					
40	Saya merasa mampu menerjemahkan gagasan menjadi tindakan nyata yang bermanfaat bagi pelayanan rumah sakit.					

Terima kasih atas partisipasi Anda dalam mengisi kuesioner ini. Kontribusi Anda sangat kami butuhkan