

# JIRAM

Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen

Vol 3 No 2 Tahun 2025

E-ISSN: 3031-2973

Diterima Redaksi: xx-xx-xxxx | Revisi: xx-xx-xxxx | Diterbitkan: xx-xx-xxxx

## PENGARUH *KNOWLEDGE ACQUISITION*, *WORK ENGAGEMENT*, DAN *INNOVATION WORK BEHAVIOR* TERHADAP *EMPLOYEE* *PERFORMANCE* DI VOSCO COFFEE MALANG

**Hendi Suryo Leksono<sup>1</sup>, Widi Dewi Ruspitasari<sup>2</sup>, Mohammad Bukhori<sup>3</sup>**<sup>1</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang<sup>2</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang<sup>3</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang<sup>1</sup>[hendisuryo@gmail.co.id](mailto:hendisuryo@gmail.co.id), <sup>2</sup>[wididewi@asia.ac.id](mailto:wididewi@asia.ac.id), <sup>3</sup>[m.bukhori@asia.ac.id](mailto:m.bukhori@asia.ac.id)

### Abstrak

Dalam era globalisasi, persaingan bisnis terutama di industri makanan semakin ketat dan kompleks. Untuk tetap bersaing, perusahaan harus terus berinovasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini meneliti pengaruh *knowledge acquisition*, *work engagement*, dan *innovation work behavior* terhadap kinerja karyawan di Vosco Coffee Malang. Hasil menunjukkan bahwa *knowledge acquisition* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula dengan *work engagement* dan *innovation work behavior*. Ini menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan perilaku inovatif karyawan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

**Kata Kunci :** *Knowledge Acquisition*, *Work Engagement*, *Innovation Work Behavior*, dan *Employee Performance*

### Abstract

*In the era of globalization, business competition, especially in the food industry, is becoming increasingly intense and complex. To remain competitive, companies must continue to innovate and enhance employee performance. This study examines the influence of knowledge acquisition, work engagement, and innovation work behavior on employee performance at Vosco Coffee Malang. The results indicate that knowledge acquisition significantly and positively affects employee performance, as do work engagement and innovation work behavior. This underscores that improvements in knowledge, work engagement, and innovative employee behavior contribute to enhanced performance.*

**Keywords:** *Knowledge Acquisition*, *Work Engagement*, *Innovation Work Behavior*, and *Employee Performance*.

## I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, persaingan bisnis semakin ketat dan kompleks, mendorong perusahaan untuk berinovasi dan meningkatkan kinerja karyawan agar tetap relevan dalam pasar yang kompetitif. Faktor-faktor seperti *Knowledge Acquisition*, *Work Engagement*, dan *Innovation Work Behavior* menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Knowledge Acquisition* mengacu pada upaya perusahaan dalam memperoleh pengetahuan baru, *Work Engagement* menunjukkan keterlibatan dan semangat karyawan dalam pekerjaan, sementara *Innovation Work Behavior* menggambarkan perilaku inovatif. Semua faktor ini memiliki

relevansi dalam era globalisasi, membantu perusahaan meningkatkan daya saing dan performa karyawan.

*Knowledge Acquisition, Work Engagement, dan Innovation Work Behavior* adalah komponen penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di tengah perubahan bisnis yang cepat. Akuisisi pengetahuan memungkinkan karyawan mengambil keputusan lebih baik dan menghadapi tugas dengan efektif. *Work Engagement* mendorong karyawan untuk berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan, sementara *Innovation Work Behavior* merangsang ide-ide inovatif. Melalui kombinasi faktor-faktor ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan kemampuan dan kreativitas, menjadikan inovasi sebagai kunci untuk tetap kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge acquisition, work engagement, dan innovation work behavior* terhadap *employee performance* pada level jabatan yang berbeda di *Vosco Coffee* Malang.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Ajjardani, dan Anajaningrum (2022) “Bagaimana Keterlibatan Kerja, Perilaku Kerja Inovasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Menjelaskan Kinerja Karyawan Vosco Group?”

Dalam penelitian sebelumnya oleh Ajiardani dan Anjaningrum (2022) berjudul "Bagaimana Keterlibatan Kerja, Perilaku Kerja Inovasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Menjelaskan Kinerja Karyawan Vosco Group?", terungkap bahwa perilaku kerja inovasi berperan sebagai mediator penting yang menghubungkan keterlibatan kerja dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan. Keterlibatan kerja yang kuat dan lingkungan kerja fisik yang nyaman berdampak pada perilaku kerja inovatif, sehingga berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan *Vosco Group*. Penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan survei kuesioner pada 37 karyawan *Vosco Group*. Hasil analisis menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan perilaku kerja inovasi sebagai penghubungnya. Penelitian ini sejalan dengan pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini, yang menginvestigasi hubungan dan pengaruh antara variabel *knowledge acquisition, work engagement, dan innovative work behavior terhadap employee performance*, meskipun dengan perbedaan dalam jumlah variabel yang diteliti.

### 2.2 Fiernaningsih, Herijanto, dan Widayani (2022) “Pengaruh *Work Engagement* dan *Proactive Personality* Terhadap *Innovative Work Behavior*”

Penelitian lain yang berjudul "Pengaruh *Work Engagement* dan *Proactive Personality* Terhadap *Innovative Work Behavior*" oleh Fiernaningsih, Herijanto, dan Widayani (2022) menginvestigasi dampak *work engagement* dan *proactive personality* terhadap *innovative work behavior* dosen di Perguruan Tinggi Negeri Vokasi di Jawa Timur. Metode kuantitatif dengan analisis SEM-PLS digunakan dengan jumlah sampel sebanyak 316 orang. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* dan *proactive personality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *innovative work behavior*. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan keterlibatan karyawan dan *proactive personality* dalam organisasi dapat mendorong perilaku inovatif dosen vokasi. Selain itu, nilai t untuk *work engagement* terhadap *innovative work behavior* adalah 2,009, dan untuk *proactive personality* terhadap *innovative work behavior* adalah 6,149, menunjukkan pengaruh yang signifikan. Meskipun berbeda dalam variabel yang diteliti, penelitian ini sejalan dengan pendekatan variabel *work engagement* dan *innovative*

*work behavior* yang diangkat dalam penelitian ini, namun dengan konteks dan hasil yang berbeda pula.

### **2.3 Wahid dan Hardjono (2021) yang berjudul “Analisis *Knowledge Acquisition* Pada Bisnis Kuliner di Kota Bogor”**

Penelitian oleh Wahid dan Hardjono (2021) berjudul "*Analisis Knowledge Acquisition Pada Bisnis Kuliner di Kota Bogor*" membahas akuisisi pengetahuan dalam bisnis kuliner khususnya di Kota Bogor, dengan fokus pada hambatan-hambatan yang mungkin muncul dalam proses ini. Penelitian ini menganalisis bisnis kuliner "Macaroni Panggang", menggambarkan enam tahap proses akuisisi pengetahuan yang dilakukan secara berkelanjutan oleh pemilik dan pengelola toko. Meskipun terdapat persamaan dalam fokus pada akuisisi pengetahuan, penelitian ini berbeda dalam variabel yang diangkat serta metode penelitian yang digunakan, di mana penulis menggunakan metode kualitatif dengan wawancara mendalam, sementara peneliti ini menerapkan metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam konteks permasalahan yang diajukan.

### **2.4 Sari, Yudiarso, dan Sinambela (2021) “*Work Engagement and Innovative Work Behavior: Meta-Analysis Study*”**

Penelitian oleh Sari, Yudiarso, dan Sinambela (2021) berjudul "*Work Engagement and Innovative Work Behavior: Meta-Analysis Study*" membahas bagaimana *work engagement* dapat mempengaruhi pemikiran positif karyawan dan berkontribusi pada peningkatan *innovative work behavior*. Meskipun terdapat hubungan signifikan antara kedua variabel ini, *work engagement* bukan faktor dominan dalam merangsang perilaku inovatif. Temuan menunjukkan hubungan lemah antara *work engagement* dan *innovative work behavior*, dikarenakan faktor lain, khususnya perilaku inovatif di tempat kerja, memiliki pengaruh yang lebih besar. Meskipun variabel *work engagement* dan *innovative work behavior* menjadi fokus, penelitian ini juga melibatkan variabel lain serta mengadopsi metode penelitian yang berbeda, yang menghasilkan perbedaan dalam pengukuran dan temuan dibandingkan dengan penelitian terdahulu.

### **2.5 Aziz, dan Raharso (2019) “Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Employee Service Innovative Behavior*: Kajian Empiris di Minimarket”**

Aziz dan Raharso (2019) dalam penelitian "*Pengaruh Work Engagement Terhadap Employee Service Innovative Behavior: Kajian Empiris di Minimarket*" mengamati dampak *work engagement* terhadap perilaku inovatif pelayanan karyawan di minimarket. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan 150 karyawan minimarket di sekitar Antapani, Bandung, sebagai sampel. Temuan menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *employee service innovative behavior*, yaitu kemampuan menciptakan perilaku inovatif dalam pelayanan. Meskipun memakai metode yang sama, penelitian ini berfokus pada variabel yang berbeda, baik variabel independen maupun dependen, sehingga hasil akhir akan berbeda dengan penelitian terdahulu.

### **2.6 Thumbi, Hannah, dan Rosemarie (2020) “*Examining The Effect of Knowledge Acquisition and Information Distribution on Employees’ Performance in Classified Hospitality Firms in Kenya*”**

Dalam penelitian sebelumnya yang berjudul "*Examining the Effect of Knowledge Acquisition and Information Distribution on Employees' Performance in Classified Hospitality Firms in Kenya*" oleh Njoroge Paul Thumbi, dkk (2020), terungkap bahwa akuisisi pengetahuan (*knowledge acquisition*) dan distribusi informasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam sektor perhotelan di Kenya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge acquisition* berpengaruh positif pada *employee performance*, baik secara langsung maupun melalui *work engagement* sebagai mediator. Variabel akuisisi pengetahuan dan distribusi informasi dapat memprediksi kinerja karyawan dan memiliki hubungan yang positif dan signifikan secara statistik. Teori *social learning* digunakan sebagai dasar penjelasan, yang menunjukkan bahwa individu belajar melalui interaksi dengan lingkungan sosial, termasuk memperoleh pengetahuan dari pengalaman pribadi dan orang lain. Meskipun memakai metode serupa, penelitian ini akan fokus pada variabel yang berbeda, yaitu *knowledge acquisition*, *work engagement*, dan *innovation work behavior* dalam konteks Vosco Coffee Malang.

## **2.7 Bagja dan Hadi (2023) "*The Influence of Creativity and Innovative Behavior on Employee Performance at Warung Muncang Puppet Center Bandung*"**

Penelitian oleh Bagja dan Hadi (2023) mengulas pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang mendorong industri kecil dan menengah, memerlukan pelaku bisnis kreatif dan inovatif untuk mengikuti perubahan pasar. Penelitian ini fokus pada Warung Muncang Puppet Center Bandung dan bertujuan menguji dampak kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh dan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan metode deskriptif dan verifikasi serta analisis regresi linear berganda. Kontribusi kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan mencapai 77,3%. Penelitian ini memiliki perbedaan dalam variabel yang diteliti serta subjek penelitian jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

## **2.8 Sari, dan Amalia (2022) "*The Effectiveness of Training Methodology on Innovative Work Behavior and Government Employee Performance during The Covid-19 Pandemic: The Role of Soft Skill and Emotional Intelligence*"**

Penelitian oleh Sari dan Amalia (2022) membahas tentang dampak metodologi pelatihan yang diadopsi oleh organisasi pemerintah pada karyawan, yang dapat meningkatkan keterampilan, kecerdasan emosional, dan perilaku kerja inovatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan metodologi pelatihan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Ini dapat menjadi pertimbangan bagi organisasi pemerintah dan bisnis untuk menerapkan metodologi pelatihan, terutama dalam konteks pandemi Covid-19, untuk memastikan penerapan pengetahuan yang diperoleh oleh karyawan dalam lingkungan kerja. Meskipun menggunakan metode kuantitatif yang serupa, penelitian ini akan berfokus pada variabel yang berbeda serta lokasi penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu.

## **2.9 Pitaloka dan Putri (2021) "*The Impact of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance*"**

Penelitian oleh Pitaloka dan Putri (2021) membahas tentang keterikatan kerja dan komitmen organisasi karyawan di PD Shankar PM yang memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan, terutama selama pandemi Covid-19. Menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan, mereka menguji hubungan antara variabel melalui analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja

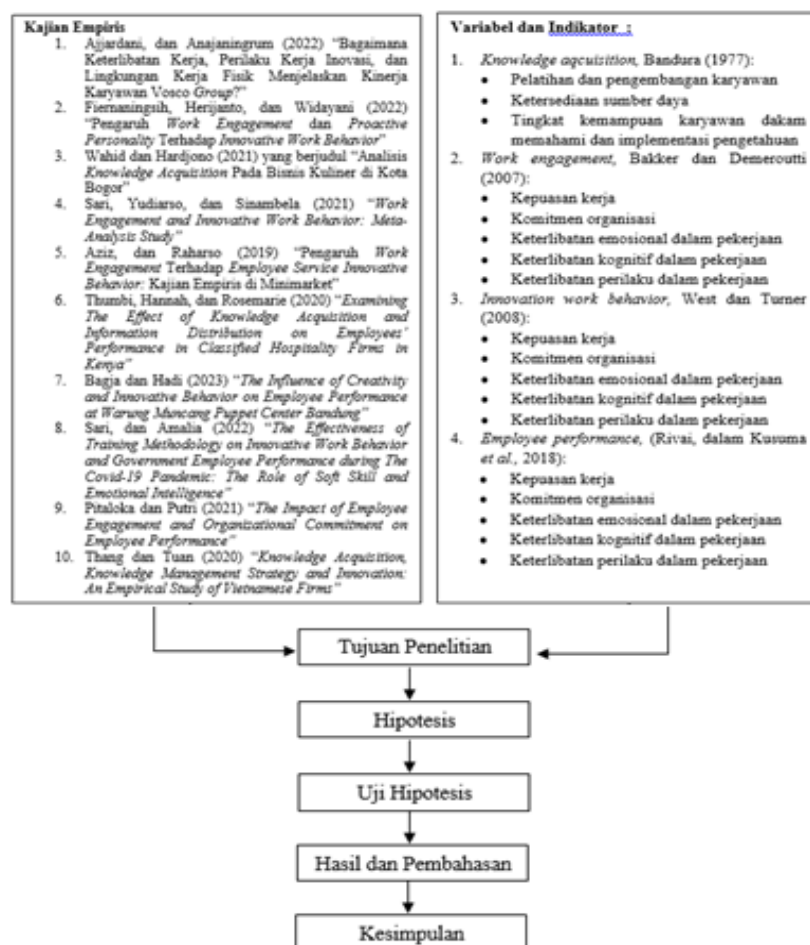
memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun metode penelitian dan pendekatan serupa, penelitian ini akan berfokus pada variabel yang berbeda dan memiliki ruang lingkup yang berbeda, sehingga hasilnya kemungkinan akan berbeda.

### 2.10 Thang dan Tuan (2020) “*Knowledge Acquisition, Knowledge Management Strategy and Innovation: An Empirical Study of Vietnamese Firms*”

Penelitian berikutnya membahas strategi untuk meningkatkan pengaruh akuisisi pengetahuan pada kinerja inovasi, menekankan bahwa perusahaan perlu melibatkan sumber daya yang tepat untuk pengembangan pembelajaran dan promosi berbagi pengetahuan, tidak hanya mengandalkan strategi kodifikasi atau infrastruktur yang mahal. Studi ini melibatkan 412 perusahaan dari berbagai industri, dipilih secara acak melalui daftar dari Kantor Statistik di Hanoi dan Ho Chi Minh City. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan melalui email, Google Docs, dan wawancara. Di penelitian yang akan datang, peneliti akan menggunakan kuesioner yang langsung diberikan kepada karyawan Vosco Coffee Malang, yang menunjukkan perbedaan dalam metode dan sampel yang digunakan dengan penelitian terdahulu tersebut.

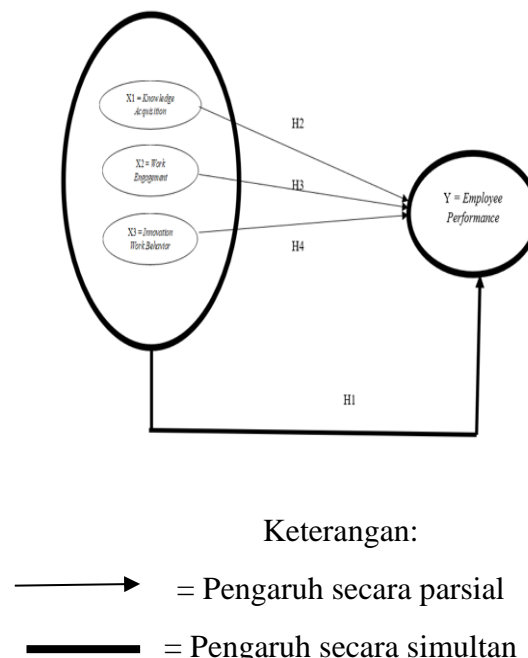
## III. KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Penyusunan kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dalam konteks penelitian ini, kerangka konseptual penelitian digunakan untuk menggambarkan hubungan pengaruhnya antara tiga variabel utama, yaitu *knowledge acquisition*, *work engagement*, dan *innovation work behavior*, dengan *employee performance* di Vosco Coffee Malang. Kerangka konseptual penelitian akan dijelaskan dalam bentuk skema atau diagram untuk mempermudah pemahaman mengenai data variabel dan indikator yang akan digunakan pada setiap tahapan penelitian.



**Gambar 2. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan topik penelitian "*Pengaruh Knowledge Acquisition, Work Engagement, dan Innovation Work Behavior Terhadap Employee Performance Di Vosco Coffee Malang*", hipotesis penelitian dapat diringkas sebagai berikut: *Employee performance* (Y) sebagai variabel dependen dipengaruhi oleh *knowledge acquisition* (X1), *work engagement* (X2), dan *innovation work behavior* (X3). Hipotesis H1 menyatakan terdapat pengaruh simultan antara ketiga variabel independen tersebut terhadap *employee performance*. H2 menyatakan pengaruh positif *knowledge acquisition* terhadap *employee performance*, didukung oleh teori *social learning*. H3 mengindikasikan pengaruh positif *work engagement* terhadap *employee performance*, dengan dasar teori *job demands-resources*. H4 menyatakan pengaruh positif *innovation work behavior* terhadap *employee performance*, berdasarkan teori *social exchange*. Analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis meliputi regresi linear berganda, analisis jalur, dan analisis korelasi untuk melihat hubungan antara variabel independen dan dependen.

#### IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengkaji hubungan antara *Knowledge Acquisition* (Akuisisi Pengetahuan), *Work Engagement* (Keterlibatan Kerja), dan *Innovation Work Behavior* (Perilaku Inovatif dalam Bekerja) terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan) di Vosco Coffee Malang. Metode kuantitatif dipilih karena data yang ada akan diolah secara statistik untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Penelitian ini dilakukan pada Vosco Coffee Malang di Jalan Borobudur nomor 27A, Mojolangu, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur. Bulan

April hingga Mei 2023 dipilih sebagai waktu penelitian, dengan seluruh karyawan Vosco Coffee Malang (31 orang) sebagai populasi dan sampel.

Untuk pengumpulan data, peneliti menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai alat utama. Kuesioner ini terdiri dari indikator-indikator yang mencakup *Knowledge Acquisition*, *Work Engagement*, *Innovation Work Behavior*, dan *Employee Performance*. Angket ini diberikan kepada responden untuk mengisi dan berisi pertanyaan-pertanyaan tertutup yang dapat dijawab dengan skala Likert. Selanjutnya, data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik sampel dan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas, dan linearitas akan diterapkan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh bersama-sama dari *Knowledge Acquisition*, *Work Engagement*, dan *Innovation Work Behavior* terhadap *Employee Performance*. Uji F digunakan untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh secara simultan, sedangkan uji t digunakan untuk menilai pengaruh parsial masing-masing variabel bebas. Selain itu, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) akan digunakan untuk memahami sejauh mana variabel bebas mampu menjelaskan variasi dalam *Employee Performance*. Seluruh analisis ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 95%.

Dalam penelitian ini, diharapkan akan ditemukan hubungan yang signifikan antara *Knowledge Acquisition*, *Work Engagement*, dan *Innovation Work Behavior* dengan *Employee Performance*, yang akan memberikan pemahaman lebih dalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di industri kopi.

## **V. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Vosco Coffee merupakan sebuah kedai kopi dan restoran yang terletak di Kota Malang, khususnya di Jalan Borobudur nomor 27A, Mojolangu, Kecamatan Lowokwaru. Lokasinya yang strategis di pinggir jalan besar memudahkan aksesnya. Meskipun bernama Vosco Coffee, tempat ini tidak hanya menawarkan beragam jenis kopi, tetapi juga teh, soda, makanan ringan, dan hidangan berat dengan harga bervariasi. Didirikan pada tahun 2012, Vosco Coffee mengusung desain interior yang hangat dan nyaman untuk menciptakan lingkungan ramah dan mengundang. Interior menggabungkan elemen-elemen seperti nuansa kayu alami dan warna netral yang lembut, menciptakan suasana tenang dan santai bagi pengunjung. Furnitur yang ergonomis dan fungsional, serta penerangan yang hangat, mendukung kenyamanan pelanggan. Vosco Coffee menjadi tempat yang cocok untuk berbagai kegiatan seperti pertemuan bisnis, bekerja, atau bersantai bersama teman-teman.

### **5.2 Hasil Penelitian**

#### **5.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Penelitian ini melibatkan 31 karyawan Vosco Coffee Malang sebagai responden. Mayoritas responden adalah perempuan. Mereka menempati berbagai posisi seperti server, *barista*, kitchen, *purchasing*, dan lainnya. Keterlibatan emosional perempuan di kafe dapat menciptakan pengalaman positif bagi pelanggan. Responden terbanyak berasal dari bagian kitchen (29,0%), diikuti oleh server dan *barista* (19,4% dan 16,1%). Mayoritas karyawan adalah mahasiswa yang menempuh kuliah di Malang, dengan beberapa dari luar kota. Rentang usia karyawan adalah 18-25 tahun. Beberapa karyawan lulusan SMA (18-20 tahun) bekerja untuk biaya kuliah, sedangkan mahasiswa mencari pekerjaan sampingan. Seorang karyawan lulusan kuliah tetap bekerja di Vosco setelah lulus.

### 5.2.2 Analisis Distribusi Frekuensi Data Penelitian

Penelitian ini membahas tiga variabel utama terkait kinerja dan keterlibatan karyawan di Vosco *Coffee* Malang. Pertama, pada variabel *Knowledge Acquisition*, mayoritas karyawan menunjukkan kesediaan untuk mengikuti pelatihan dan program pengembangan yang ditawarkan oleh perusahaan. Mereka juga aktif dalam mencari peluang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka melalui berbagai cara, serta merasa tempat kerja menyediakan sumber daya pembelajaran yang memadai. Secara keseluruhan, karyawan merespons positif terhadap upaya perusahaan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka.

Kedua, variabel *Work Engagement* mengindikasikan bahwa karyawan di Vosco *Coffee* merasa terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa senang dan puas dengan pekerjaan, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, dan merasa terhubung secara emosional dengan tugas-tugas mereka. Selain itu, mereka menunjukkan antusiasme dalam menghadapi tantangan baru dan berpartisipasi aktif dalam pemecahan masalah di tempat kerja. Dengan demikian, karyawan di Vosco *Coffee* memiliki keterlibatan yang kuat dan positif dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka.

Ketiga, variabel *Innovation Work Behavior* menggambarkan bahwa karyawan memiliki kemampuan inovatif dalam pekerjaan mereka. Mereka sering menghasilkan ide-ide kreatif untuk meningkatkan proses dan produk perusahaan. Selain itu, mereka memiliki rasa percaya diri dalam menggunakan ide-ide inovatif untuk memecahkan masalah dan mencapai tujuan kerja. Meskipun demikian, ada beberapa karyawan yang merasa netral dalam hal pengambilan risiko dalam mencoba ide-ide baru. Keseluruhan, karyawan di Vosco *Coffee* menunjukkan kemampuan inovatif yang signifikan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini menggambarkan lingkungan kerja yang mendukung di Vosco *Coffee* Malang, di mana karyawan menunjukkan motivasi, keterlibatan, dan kreativitas yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka. Meskipun ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan lebih lanjut, seperti keterlambatan datang bekerja, hasil penelitian secara keseluruhan memberikan gambaran positif tentang kontribusi karyawan terhadap kesuksesan dan inovasi perusahaan.

### 5.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada tahap uji validitas, sebanyak 31 responden digunakan untuk memastikan keabsahan angket atau kuesioner dalam penelitian ini. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson* untuk menilai sejauh mana data dalam kuesioner mampu mengukur informasi yang dimaksud. Dalam uji ini, nilai korelasi ( $r$ ) dihitung dan dibandingkan dengan nilai korelasi ( $r$ ) yang ada di tabel. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item variabel memiliki nilai korelasi *Pearson* yang lebih besar dari nilai korelasi tabel, menunjukkan bahwa semua item variabel adalah valid.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode konsistensi internal menggunakan Teknik Alpha. Dengan melibatkan 31 responden, uji ini bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian dapat menghasilkan hasil yang konsisten dalam pengukuran ulang terhadap subjek yang sama. Nilai reliabilitas diukur dalam bentuk Cronbach Alpha dan dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha di atas 0,6 atau 60% pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,6, menegaskan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan atau reliabel dalam mengukur konsistensi data.



**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha (<math>\alpha</math>)</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Knowledge Acquisition (X1)</i>	0,700	Reliabel
<i>Work Engagement (X2)</i>	0,837	Reliabel
<i>Innovation Work Behavior (X3)</i>	0,848	Reliabel
<i>Employee Performance (Y)</i>	0,815	Reliabel

Sumber: *Output SPSS (2023)*

### 5.2.4 Uji Asumsi Klasik

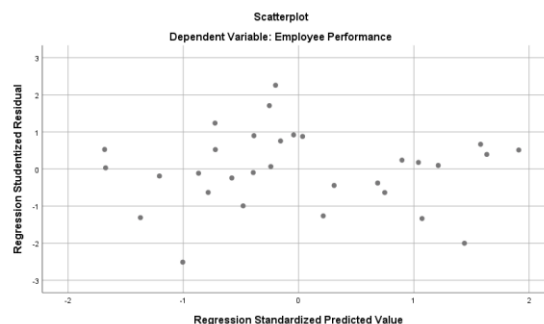
Dalam rangka menilai validitas model dan hasil penelitian, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari beberapa uji penting. Pertama, uji normalitas digunakan untuk memeriksa distribusi data dari variabel tunggal dalam penelitian. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi  $> 0,05$  sebagai batas diterimanya distribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal, memenuhi syarat untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 2. Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		<b>Unstandardized Residual</b>
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.20569077
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.079
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: *Output SPSS (2023)*

Kedua, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji variasi residual dalam model regresi. *Scatter plot* digunakan untuk melihat pola penyebaran titik-titik residual. Model regresi dikatakan homoskedastis jika pola penyebaran residual tidak membentuk pola tertentu seperti melebar, bergelombang, atau menyempit. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi memenuhi kriteria homoskedastisitas.

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**Sumber: *Output SPSS (2023)*

Ketiga, uji multikolinieritas mengidentifikasi apakah ada korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Tolerance dan Variansi Inflasi Faktor (VIF) digunakan untuk mengukur multikolinieritas. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Knowledge Acquisition (X1)</i>	.957	1.045
<i>Work Engagement (X2)</i>	.987	1.013
<i>Innovation Work Behavior (X3)</i>	.969	1.032

a. Dependent Variable: *Employee Performance (Y)*Sumber: *Output SPSS (2023)*

Keempat, uji linearitas dilakukan untuk menilai apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan linear yang signifikan. Uji linearitas menggunakan *test of linearity* dengan nilai signifikansi sebagai acuan. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki hubungan linear yang signifikan. Dengan hasil uji asumsi klasik yang memenuhi kriteria, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid dan memadai untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 4. Hasil Uji Linearitas**

<i>Test for Linearity</i>	
Variabel	Signifikansi
X1 - Y	0,000
X2 - Y	0,000
X3 - Y	0,000

Sumber: *Output SPSS (2023)*

### 5.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara beberapa variabel bebas.

**Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.937	2.164	
<i>Knowledge Acquisition</i> (X1)	.896	.297	.575
<i>Work Engagement</i> (X2)	.424	.182	.181
<i>Innovation Work Behavior</i> (X3)	.151	.178	.236

a. Dependent Variable: *Employee Performance* (Y)

Sumber: *Output SPSS* (2023)

Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 4,937 + 0,896X_1 + 0,424X_2 + 0,151X_3 + 2,164$ . Penjelasan dari persamaan ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 4,937, mengindikasikan bahwa tanpa adanya variabel *knowledge acquisition*, *work engagement*, dan *innovation work behavior*, nilai variabel *employee performance* adalah 4,937.
2. Variabel *knowledge acquisition* memiliki koefisien 0,896, artinya setiap peningkatan satu satuan variabel ini akan berkontribusi pada kenaikan *employee performance* sebesar 0,896.
3. Variabel *work engagement* memiliki koefisien 0,424, menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan variabel *work engagement* akan berpengaruh pada kenaikan *employee performance* sebesar 0,424.
4. Variabel *innovation work behavior* memiliki koefisien 0,151, yang berarti setiap peningkatan satu satuan variabel ini akan berdampak pada kenaikan *employee performance* sebesar 0,151.

### 5.2.6 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, uji hipotesis menjadi aspek penting yang dianalisis melalui berbagai metode. Pertama, uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu *employee performance*. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel *knowledge acquisition*, *work engagement*, dan *innovation work behavior* secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance*, dengan nilai Fhitung yang melebihi nilai Ftabel.

**Tabel 6. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	118.204	3	39.401	2.995	.001 <sup>b</sup>	
Residual	320.635	27	19.653			
Total	448.839	30				

a. Dependent Variable: Employee Performance

b. Predictors: (Constant), Innovation Work Behavior, Work Engagement, Knowledge Acquisition

Sumber: *Output SPSS (2023)*

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05																
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246	
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43	
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70	
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86	
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62	
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94	
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51	
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22	
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01	
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85	
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72	
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62	
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53	
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46	
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40	
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35	
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31	
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27	
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23	
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20	
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18	
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15	
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13	
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11	
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09	
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07	
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06	
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04	
29	4.18	3.33	2.94	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03	
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01	

**Gambar 3. Distribusi F**

Selanjutnya, uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh parsial setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel *knowledge acquisition*, *work engagement*, dan *innovation work behavior* memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap *employee performance*. Ini mengindikasikan bahwa secara individu, ketiga variabel tersebut memiliki dampak yang bermakna terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 7. Hasil Uji t**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Knowledge Acquisition (X1)</i>	0,000	Diterima
<i>Work Engagement (X2)</i>	0,002	Diterima
<i>Innovation Work Behavior (X3)</i>	0,003	Diterima

Sumber: *Output SPSS (2023)*

Selain itu, dilakukan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur sejauh mana variabilitas dalam *employee performance* dapat dijelaskan oleh variabel *knowledge acquisition*, *work engagement*, dan *innovation work behavior*. Hasil uji ini mengungkapkan bahwa sekitar 79,5% variasi dalam *employee performance* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Sisa variabilitas yang tidak dijelaskan oleh model ini kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 <sup>a</sup>	.795	.701	2.433

a. Predictors: (Constant), *Innovation Work Behavior*, *Work Engagement*, *Knowledge Acquisition*

b. Dependent Variable: *Employee Performance*

Sumber: *Output SPSS (2023)*

### 5.3 Pembahasan

Pada bagian pembahasan ini, pengaruh variabel *knowledge acquisition*, *work engagement*, dan *innovation work behavior* terhadap *employee performance* di Vosco Coffee Malang menjadi fokus analisis. Temuan dari analisis data menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*, menguatkan hipotesis H1 yang telah diajukan. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *knowledge acquisition*, *work engagement*, dan *innovation work behavior* dari karyawan, semakin meningkat pula *employee performance* di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa studi sebelumnya. Penelitian oleh Njoroge Paul Thumbi et al. (2020) dan Aziz dan Raharso (2019) menunjukkan bahwa *knowledge acquisition* dan *work engagement* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Begitu pula dengan inovasi dalam perilaku kerja, yang juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang didukung oleh studi Bagja dan Hadi (2023). Hal ini menguatkan pemahaman bahwa *knowledge acquisition*, *work engagement*, dan *innovation work behavior* secara terpisah memiliki dampak yang positif pada *employee performance*.

Pentingnya keterkaitan antara ketiga variabel tersebut juga diakui dalam penelitian ini. Terdapat interaksi dan pengaruh simultan yang kuat antara *knowledge acquisition*, *work engagement*, dan *innovation work behavior* terhadap *employee performance* di Vosco Coffee Malang. Temuan ini memberikan pemahaman lebih dalam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut dapat bersama-sama membentuk lingkungan kerja yang produktif dan mendorong kinerja karyawan.

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan utama bahwa variabel *knowledge acquisition*, *work engagement*, dan *innovation work behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* di lingkungan Vosco Coffee Malang. Temuan ini mendukung hipotesis yang diajukan sebelumnya, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan yang diperoleh, keterlibatan dalam pekerjaan, dan perilaku inovatif karyawan, semakin baik pula kinerja mereka dalam perusahaan ini. Implikasi teoritis dari penelitian ini meliputi konfirmasi dan integrasi konsep, serta potensi pengembangan kerangka konseptual yang lebih komprehensif dalam hubungan antara variabel-variabel tersebut. Di sisi praktis, temuan ini dapat membantu manajemen Vosco Coffee Malang dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif, membangun budaya organisasi yang mendorong keterlibatan dan inovasi, serta menerapkan sistem penghargaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan seperti ukuran sampel yang relatif kecil,

pembatasan dalam generalisasi hasil pada industri yang berbeda, serta faktor-faktor lain yang mungkin juga mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman hubungan antara variabel-variabel tersebut dan membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut dalam konteks yang lebih luas.

## 6.2 Saran

### 6.2.1 Saran Manajerial

Sebagai rekomendasi bagi manajemen, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diwujudkan melalui beberapa tindakan strategis. Pertama, perusahaan perlu mengadakan pelatihan secara berkala guna memperbarui pengetahuan dan keterampilan karyawan sesuai dengan perkembangan industri dan teknologi. Selanjutnya, perhatian pada peningkatan kinerja karyawan melalui pengembangan *knowledge acquisition*, *work engagement*, dan *innovation work behavior* dapat memberikan dampak positif yang signifikan. Tidak hanya itu, pentingnya disiplin kerja juga bisa ditingkatkan dengan menerapkan sanksi yang seimbang untuk melawan pelanggaran aturan dan prosedur perusahaan. Terakhir, perbaiki lingkungan kerja melalui fasilitas dan peralatan yang memadai dapat memberikan dukungan optimal bagi produktivitas karyawan.

### 6.2.2 Saran Peneliti Selanjutnya

Walaupun penelitian ini memberikan pemahaman yang berharga tentang faktor-faktor kinerja karyawan di Vosco Coffee Malang, ada ruang untuk penelitian lebih mendalam di masa depan. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta faktor sosial dan kepemimpinan. Selain itu, penelitian bisa diperluas dengan menggandeng lebih banyak perusahaan dari berbagai industri, sehingga temuan yang dihasilkan bisa lebih mewakili keberagaman situasi. Menggunakan metode sampling yang lebih representatif, seperti random sampling, juga dapat memperkuat validitas temuan dan menghasilkan pemahaman yang lebih holistik tentang dinamika kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Afriadi, A. D., Kusuma, A. R., & Irawan, B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas kesehatan Kabupaten Kutai Timur. *e-Journal Administrative Reform*, 143-154.
- Aktar, A., & Pangil, F. (2017). *Antecedents and Consequences of Employee Engagement: A Conceptual Study*. *Journal of Business and Management (IOSR)*, Vol.19 (54-67).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aulawi, H., Govindaraju, R., Suryadi, K., & Sudirman, I. (2009). Hubungan Knowledge Sharing Behavior dan Individual Innovation Capability. *Jurnal Teknik Industri Petra*, Vol.11, No.2 (174-187).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 309-328.
- Bandura, A. 1977. *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hal.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2015). *Organization Development & Change*. Stamford, USA: Cengage Learning.
- De Jong, J. J., & Den Hartog, D. (2008). *Innovative Work Behavior Measurement and Validation*. Zoetermeer: EIM Research Report.

- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat dan Humas PDAM Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, Vol.7, No.2 (382-390).
- Dysvik, A., Kuvaas, B., & Buch, R. (2014). Perceived Training Intensity and Work Effort: The Moderating Role of Perceived Supervisor Support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hennig-Thurau, T., Groth, M., Paul, M., & Gremler, D. D. (2006). *Are All Smiles Created Equal? How Emotional Contagion and Emotional Labor Affect Service Relationships*. *Journal of Marketing*, 70(3) 58-73.
- Janssen, O. (2000). *Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol.73, 287-302.
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). *Toward a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior*. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3) 1469-1930.
- Partogi, S. A., & Tjahjawati, S. S. (2019). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, Vol.5 No.3 (46-57).
- Putri, N. Y., & Agustini, R. P. (2017). *Proses Knowledge Management di Semen Indonesia Group*. *Jurnal AGORA*, Vol.5, No.1 .
- Saks, A.M.. (2006). *Antecedents and Consequences of Employee Engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.21 No.7 600-619
- Santoso, S. (2018). *Mahir Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: Elex media Komputindo.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A multi-sample Study*. *Journal of Organizational Behavior*, 295-315.
- Shafi, M., Zoya, Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. (2020). *The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation*. *Asia Pacific Management Review*, 166-176.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Thumbi, N. P., Hannah, B., & Rosemarie, W. (2020). *Examining the Effect of Knowledge Acquisition and Information Distribution on Employees' Performance in Classified Hospitality Firms in Kenya*. *Journal of Human Resource Management*, 200-208.
- Van den Bosch, F. A., Volberda, H. W., & De Boer, M. (1999). *Coevolution of Firm Absorptive Capacity and Knowledge Environment: Organizational Forms and Combinative Capabilities*. *Organization Science*, 392-416.

- West, R., & Turner, L. H. (2008). Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, Vol.10 No.2 (133-146).
- Yli-Renko, H., Autio, E., & Sapienza, H. J. (2001). *Social Capital, Knowledge Acquisition, and Knowledge Exploitation in Young Technology-Based Firms. Strategic Management Journal*, 587-613.
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). *Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. anales de psicologia*, 708-713.
- Zahra, S. A., & George, G. (2002). *Absorptive Capacity: A Review, Reconceptualization, and Extension. Academy of Management Review*, 185-203.
- Zaied, A. N., Hussein, G. S., & Hassan, M. M. (2012). *The Role of Knowledge Management in Enhancing Organizational Performance. International Journal Information Engineering and Electronic Business*, Vol.5 (27-35).