

Karimah Work Ambition : Solusi Peningkatan Knowledge Application Melalui Self Efficacy

Alfian Yuda Prasetyo^{1*}

¹Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun
Departemen Manajemen Transportasi Perkeretaapian
Email : alfian@ppi.ac.id

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi teori *resource based theory* yaitu sumber daya manusia yang terdiri dari personal attributes berupa *karimah work ambition* yang mampu meningkatkan kemauan individu untuk memanfaatkan pengetahuan tanpa keluar dari nilai-nilai Islam.

Metode – Penelitian ini menggunakan metode Structure Partial Least Square (PLS-SEM). Populasi pada penelitian ini adalah siswa pada program studi Manajemen Transportasi Perkeretaapian PPI Madiun sebanyak 66 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah Teknik Non Probability yaitu dengan sampling jenuh (*sensus*).

Hasil - Hasil penelitian ini berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa *karimah work ambition* berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap *knowledge application* melalui *self efficacy*.

Implikasi – penelitian ini akan berkontribusi pada pengembangan teori dan literatur mengenai *karimah work ambition*. Selain itu secara manajerial penelitian ini akan bermanfaat untuk memberikan pemahaman kepada para manajer bagaimana untuk menumbuhkan kemauan individu dalam menggunakan pengetahuan yang dimiliki. Pengetahuan yang dimiliki individu penting dalam rangka meningkatkan eksistensi perusahaan. Individu yang memiliki pengetahuan yang superior belum bisa menjadi aset strategis jika perusahaan belum bisa memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki.

Orisinalitas – penelitian ini menguji konsep baru yaitu *karimah work ambition* terhadap *knowledge application* melalui *self efficacy*. Hasil penelitian sebelumnya telah menghasilkan pengukuran indikator *karimah work ambition*, oleh karena itu penelitian ini akan menguji secara empiri model konsep *karimah work ambition*. Selain itu penelitian ini memiliki kebaruan dalam model empirikal yang belum pernah diuji oleh peneliti lain.

Kata kunci: *karimah work ambition, self efficacy, knowledge application*

Abstract

Objectives - This study aims to explore the theory of resource-based theory, namely human resources consisting of personal attributes in the form of work ambition that can increase an individual's willingness to utilize knowledge without departing from Islamic values.

Methods - This study uses the Structure Partial Least Square (PLS-SEM) method. The population in this study were students in the PPI Madiun Railway Transportation Management study program totaling 66 people. The sampling technique used was the Non-Probability Technique, namely with saturated sampling (*census*).

Results - The results of this study based on data analysis show that work ambition has a direct and indirect effect on knowledge application through self-efficacy.

Implications - this study will contribute to the development of theory and literature on work ambition. In addition, managerially this study will be useful for providing an understanding to managers on how to foster an individual's willingness to use the knowledge they have. The knowledge possessed by individuals is important in order to increase the existence of the company.

Individuals who have superior knowledge cannot become strategic assets if the company cannot utilize the knowledge they have.

Originality – *this study tests a new concept, namely work ambition, towards knowledge application through self-efficacy. Previous research results have produced measurements of karimah work ambition indicators, therefore this study will empirically test the concept model of karimah work ambition. In addition, this study has novelty in the empirical model that has never been tested by other researchers.*

Keywords: *karimah work ambition, self efficacy, knowledge application*

Pendahuluan

Kinerja organisasi adalah ukuran keberhasilan yang dicapai berdasarkan penjualan atau capaian target pelayanan. Kinerja organisasi dapat dicapai melalui pemanfaatan sumber daya yang ada dan dapat dikelola dengan baik. Untuk memperoleh sumber daya yang baik maka diperlukan lembaga pendidikan dalam hal mendidik sumber daya manusia sehingga kedepannya dapat langsung digunakan oleh pengguna pasar kerja. Pada *Resource Based Theory* dijelaskan bagaimana sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dapat dimanfaatkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya belum dapat dikatakan sebagai sumber daya yang *strategic* jika sumber daya tidak memiliki nilai dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya adalah sumber daya manusia, dimana prediktor yang penting pada sumber daya manusia terletak pada *personal attributes*. Seseorang akan sulit menggunakan pengetahuannya dalam organisasi jika tidak memiliki tujuan/arah dalam hidupnya. Namun demikian seseorang tidak akan mau menggunakan pengetahuan yang dimiliki jika tidak ada imbalan atau manfaat yang diperoleh. Oleh karena itu perlunya dorongan/kemauan dari dalam diri individu untuk menggunakan pengetahuan yang dimiliki agar pengetahuan tersebut dapat digunakan pada organisasi.

Penggunaan pengetahuan sangat erat kaitannya dengan personality yang berdampak terhadap kinerja organisasi dan individu (Morandi et al., 2022). Penggunaan pengetahuan yang bermanfaat bagi organisasi sulit diperoleh jika perusahaan tidak memberikan imbalan kepada individu yang memiliki pengetahuan tersebut. Imbalan yang diharapkan oleh individu sebagian besar adalah berupa materiil, sedangkan dalam Islam penggunaan pengetahuan yang dapat bermanfaat bagi organisasi dan orang lain adalah kewajiban. Oleh karena itu jika individu memiliki kemauan yang tinggi berdasarkan tujuannya mencari rida Allah maka dalam penggunaan pengetahuan individu tidak akan berharap imbalan.

Konsep islamic work ambition merupakan konsep pengembangan dari ambisi kerja yang memiliki banyak kelemahan yaitu konsep ambisi kerja hanya memandang pencapaian individu berdasarkan materialisme sehingga individu dengan ambisi kerja hanya mengukur keberhasilannya dengan imbalan, promosi dan pangkat yang dicapai (O'Leary, 1997). Individu yang memiliki ambisi kerja juga cenderung merasa bersaing dan selalu bergantung pada pencapaian (Barsukova, 2016). Sedangkan menurut (Prasetyo et al., 2023) ambisi yang bertujuan hanya untuk meraih jabatan dan imbalan dilarang dalam Islam. Namun demikian ambisi kerja merupakan salah satu prediktor dalam peningkatan kinerja dan kemajuan individu (Cimirotić et al., 2017). Oleh karena perlunya ambisi dalam meningkatkan kemauan individu untuk menggunakan pengetahuannya tanpa keluar dari nilai-nilai Islam.

Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Karimah Work Ambition

Karimah work ambition menurut (Prasetyo et al., 2023) adalah keinginan seseorang untuk mencapai karir dan kesuksesan pribadi yang dilandasi nilai-nilai Islam. Karimah work ambition memiliki karakteristik yaitu Amanah dalam menghadapi tantangan, Rida pada hasil pengembangan diri, sabar dalam berkemauan dan jujur dalam berkemauan. Individu yang memiliki *karimah work ambition* dalam mencapai karir akan menggunakan cara-cara yang tidak dilarang dalam Islam. Individu yang memiliki karimah work ambition akan memiliki kemauan yang tinggi untuk mencapai karir terbaiknya berdasarkan nilai-nilai Islam. Dalam Islam individu diharapkan untuk selalu melakukan sesuatu dengan *itqan*/bersungguh-sungguh dan profesional dalam mencapai sesuatu. Namun demikian kemauan yang tinggi berbeda dengan kemauan yang tinggi/ambisi dalam konsep tradisional, karena dalam konsep konvensional ambisi adalah kemauan yang tinggi untuk mencapai karir profesionalnya tanpa melihat batasan-batasan dalam Islam. Islam tidak melarang untuk mencapai karir terbaik individu bahkan menganjurkan namun harus memiliki tujuan utama yaitu mencari rida Allah sehingga akan berdampak terhadap proses pencapaian karirnya tanpa mengambil hak orang lain dan menyakiti orang lain (Prasetyo, 2023).

Orang yang memiliki *karimah work ambition* akan meningkatkan kemauannya untuk mencapai kinerja terbaiknya dalam berbagai hal termasuk dalam proses pembelajaran. (Alsuwailem & Elnaga, 2016; Askarian & Eslami, 2013; Ghani et al., 2016; Jones et al., 2017; Shang et al., 2016) dalam penelitiannya menjelaskan personal attributes yang salah satunya adalah ambisi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja individu.

Self Efficacy

Self Efficacy adalah atribut pribadi individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan dalam situasi tertentu yang berkaitan dengan kinerjanya (Hameli & Ordun, 2022). Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi percaya bahwa dirinya mampu melakukan tugas tertentu dengan baik. Sebaliknya seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung tidak yakin terhadap kemampuannya melakukan tugas tersebut. Dalam (Bubou & Job, 2022) disebutkan bahwa *self efficacy* merupakan prediktor penting untuk suksesnya pembelajaran individu. *Self efficacy* dalam berbagai penelitian disebutkan bahwa *self efficacy* merupakan konstruk yang berpengaruh signifikan dalam menjelaskan perbedaan hasil pembelajaran individu. Menurut (Bandura, 1999) keyakinan *self efficacy* individu sangat erat hubungannya terhadap perilakunya karena memiliki peran penting dalam pembentukan sikapnya.

Hasil penelitian (Hameli & Ordun, 2022) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional yang merupakan bagian dari personal atribut memiliki dampak signifikan terhadap *self efficacy*. Selain itu *self efficacy* ditemukan mampu memediasi antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional. Dalam (Morandi et al., 2022) dijelaskan bahwa antara *self efficacy* memiliki kaitan erat dengan kinerja. Pencapaian kinerja yang memuaskan dapat disebabkan oleh beberapa faktor termasuk kemampuan individu.

Knowledge Application

Knowledge application menurut (Lee & Lin, 2005) adalah proses yang memungkinkan seseorang untuk mengakses pengetahuannya. Menurut (Nghah & Wong, 2020) mendefinisikan *knowledge application* sebagai proses yang melibatkan penggunaan pengetahuan untuk pengambilan keputusan. Sedangkan (Prasetiyo, 2023) mendefinisikan *knowledge application* sebagai proses penggunaan pengetahuan dari individu dalam pengambilan keputusan dan memecahkan masalah. Dalam (Bocoya-Maline et al., 2023) dijelaskan memahami mekanisme *knowledge management process* salah satunya penggunaan pengetahuan sangat penting bagi organisasi yang ingin memanfaatkan pengetahuan dan mampu memaksimalkan efektivitas dan kinerja. Mekanisme *knowledge application* memungkinkan pengetahuan dan keterampilan untuk dibagikan ke seluruh organisasi. Dalam studi (Hsieh et al., 2011) ditemukan bahwa *personal attributes* memiliki pengaruh terhadap terhadap *knowledge management*.

Berdasarkan kajian pustaka diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Jika *Karimah work ambition* meningkat, maka *knowledge application* akan meningkat

H2 : Jika *Karimah work ambition* meningkat, maka *self efficacy* akan meningkat

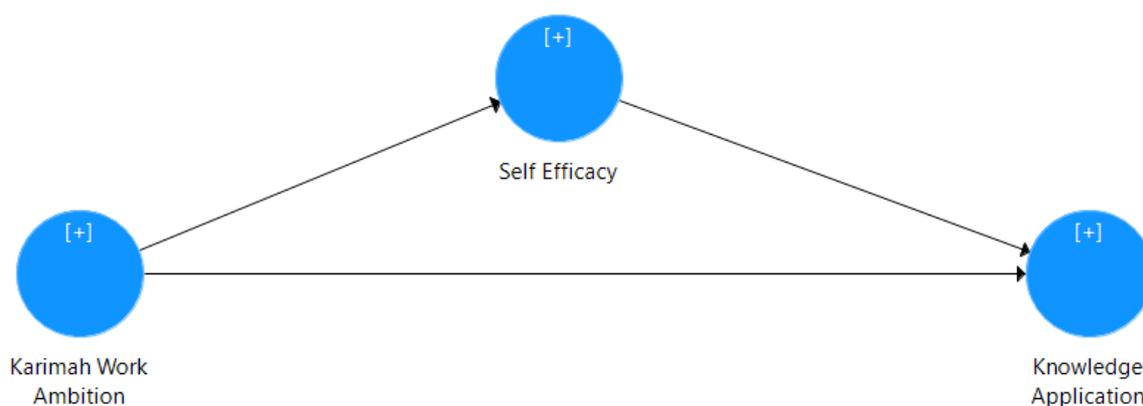
H3 : Jika *Karimah work ambition* meningkat, maka *knowledge application* akan meningkat melalui *self efficacy*

H4 : Jika *Self Efficacy* meningkat, maka *knowledge application* akan meningkat

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan Structural Partial Least Squares (PLS-SEM). Populasi dalam penelitian ini adalah siswa pada Program Studi Manajemen Perkeretaapian sejumlah 66 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah Teknik Non Probability Sampling dengan Sampling Jenuh (Sensus) dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Menurut (Hair et al., 2017) PLS-SEM merupakan teknik terbaik dalam penelitian yang memiliki jumlah sampel terbatas. Pada Gambar 1 disajikan Structural Equation Model Islamic Work Ambition pada Academic Performance.

Gambar 1. Structural Equation Model



Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1) Demografi Responden

Karimah Work Ambition : Solusi Peningkatan Knowledge Application

Alfian Yuda Prasetiyo *

Email : alfian@ppi.ac.id

Demografi berkaitan dengan karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini profil demografi disajikan pada Tabel 1 yang menunjukkan bahwa mayoritas usia responden berusia 19 s/d 21 tahun yaitu sebanyak 59 orang atau 89.4% dan sebagian besar responden adalah Pria sebanyak 51 orang atau 77,5%.

Tabel 1. Profil Demografi Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Usia	< 19 Tahun	0	0
	19 s/d 21 Tahun	59	89.4%
	22 s/d 23 Tahun	6	9.1%
	> 23 Tahun	1	1.5%
Jenis Kelamin	Pria	51	77.3%
	Wanita	15	22.7%

Sumber : data sekunder diolah, 2023

2) Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan pengujian loading factor yang menunjukkan korelasi semua indikator terhadap variabel latennya. Indikator mampu menjelaskan konstruk variabel latennya jika nilai loading faktornya > 0.70 (Chin W W, 1998). Selain itu untuk melihat apakah seluruh variabel valid dan mampu menjelaskan indikatornya maka dapat dilihat dari nilai AVE, jika nilai AVE lebih besar dari 0.5 artinya seluruh variabel valid (David Garson, 2016). Hasil pengujian reliability juga menunjukkan semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas yang disyaratkan dengan skor composite reliability lebih dari 0.7 sesuai dengan (Henseler et al., 2012). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen memenuhi validitas dan reliabilitas yang dipersyaratkan.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Indikator	Loading Factor	AVE	Composite Reliability
1	Karimah Work Ambition	• Tanggung jawab pada tugas yang diberikan	0.850	0.751	0.968
		• Mampu memberikan hasil yang terbaik pada tugas yang diberikan	0.897		
		• Menerima hasil pengembangan diri	0.905		
		• Menikmati proses pengembangan diri	0.922		
		• Bertanggung jawab pada proses terhadap hasil	0.897		
		• Menikmati proses dalam mencapai karir	0.856		
		• Bertanggung jawab pada proses mencapai karir	0.902		
		• Jujur kepada orang lain tentang tujuan karir	0.887		
		• Jujur kepada orang lain dalam informasi tentang peluang karir	0.708		
• Memiliki tujuan karir yang jelas	0.822				
2	Self Efficacy	• Mampu mempelajari studi yang relevan	0.890	0.779	0.946

No	Variabel	Indikator	Loading Factor	AVE	Composite Reliability
		• Mampu mempersiapkan diri untuk memperoleh pengetahuan	0.908		
		• Mampu mempelajari materi yang disampaikan	0.888		
		• Mampu memahami studi praktik yang dilakukan	0.873		
		• Berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang berkaitan dengan topik yang relevan	0.854		
3	Knowledge Application	• Menggunakan pengetahuan yang dipelajari dari pengalaman dalam mencapai karir	0.937	0.865	0.951
		• Menggunakan pengetahuan tentang karir dan mengembangkan pengetahuan tersebut	0.935		
		• Menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah	0.919		

Sumber : data sekunder diolah, 2023

3) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah pengujian yang dilakukan untuk menilai hubungan variabel yang diteliti. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas/p value. Untuk pengujian hipotesis yang menggunakan nilai statistik alpha 5% maka nilai statistik yang digunakan 1.96. Artinya hipotesis dapat dikatakan diterima jika t-statistik lebih besar dari 1.96 atau P value kurang dari 0.05. Untuk melihat hasil analisis dapat menggunakan prosedur bootstrapping pada SmartPLS untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 3. Structural Path Coefficient.

Tabel 3. Structural Path Coefficient

	Hipotesis	Original Sample	T Statistics	P Value	Result
H1	Karimah Work Ambition → Knowledge Application	0.452	3.313	0.001	Signifikan
H2	Karimah Work Ambition → Self Efficacy	0.748	14.198	0.000	Signifikan
H3	Karimah Work Ambition → Self Efficacy → Knowledge Application	0.269	2.149	0.032	Signifikan
H4	Self Efficacy → Knowledge Application	0.360	2.203	0.028	Signifikan

Sumber : data sekunder diolah, 2023

Hasil pengujian menunjukkan karimah work ambition memiliki pengaruh langsung terhadap knowledge application yang ditunjukkan dengan nilai T Statistik 3.313 dengan p value 0.001, artinya nilai T statistic $3.313 > 1.96$ dan p value $0.001 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan H1 diterima. Hasil penelitian menunjukkan karimah work ambition

memiliki pengaruh langsung terhadap self efficacy yang ditunjukkan dengan nilai T statistic 14.198 dengan p value 0.000, artinya nilai T statistic $14.198 > 1.96$ dan p value $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan H2 diterima. Hasil penelitian menunjukkan karimah work ambition memiliki pengaruh tidak langsung terhadap knowledge application melalui self efficacy yang ditunjukkan dengan nilai T statistic 2.149 dengan p value 0.032, artinya nilai T statistic $2.149 > 1.96$ dan p value $0.032 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan H3 diterima. Hasil penelitian juga menunjukkan self efficacy memiliki pengaruh langsung terhadap knowledge application yang ditunjukkan dengan nilai T statistic 2.203 dan p value 0.028, artinya nilai T statistic $2.203 > 1.96$ dan p value $0.028 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan H4 diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa *knowledge application* dapat ditingkatkan melalui peningkatan *karimah work ambition*. Hasil penelitian sejalan dengan (Jones et al., 2017) yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh *personal attribut* yaitu *karimah work ambition*, artinya agar individu mau menggunakan pengetahuannya diorganisasi maka perlu dibangun kemauan yang tinggi dari individu berupa work ambition yang berbasis nilai-nilai Islam. Saat individu memiliki kemauan yang bertujuan agar dirinya dapat bermanfaat bagi orang lain maka individu secara sukarela akan menggunakan pengetahuan yang dimilikinya sehingga dapat bermanfaat bagi organisasi maupun orang lain.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *karimah work ambition* dapat meningkatkan *self efficacy*. Hasil penelitian sejalan dengan (Hameli & Ordun, 2022) yaitu peningkatan personal attributes dapat meningkatkan self efficacy, artinya individu yang memiliki kemauan yang tinggi dan dilandasi nilai-nilai Islam berupa *karimah work ambition* akan memotivasi dirinya untuk membangun kepercayaan dirinya dalam melaksanakan tugas maupun interaksi kepada orang lain.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *karimah work ambition* dapat meningkatkan *knowledge application* melalui *self efficacy*. Artinya, individu yang memiliki kemauan tinggi untuk mencapai karirnya berdasarkan nilai-nilai Islam dapat secara tidak langsung meningkatkan kemauannya untuk menggunakan pengetahuannya. Dalam menggunakan pengetahuannya individu harus dibangun rasa keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas agar pengetahuan yang digunakan tidak membawa kerusakan diorganisasi maupun orang lain. Selain itu *knowledge application* dapat ditingkatkan melalui *self efficacy* secara langsung, artinya individu yang memiliki rasa kepercayaan diri untuk menyelesaikan sesuatu tugas dapat percaya diri untuk menggunakan pengetahuan yang dimiliki, ini sejalan dengan penelitian (Morandi et al., 2022).

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kemauan individu untuk menggunakan pengetahuan yang mereka miliki perlunya adanya kemauan yang tinggi berupa *karimah work ambition*. Individu yang memiliki *karimah work ambition* akan memahami bahwa pengetahuan yang dimiliki harus digunakan agar bermanfaat bagi orang lain/organisasi tanpa keluar dari nilai-nilai Islam. Namun demikian penelitian ini masih memiliki banyak kelemahan yaitu jumlah sampel yang masih sangat

terbatas dan target responden yang terbatas pada mahasiswa. Oleh karena itu penelitian mendatang perlu mempertimbangkan jumlah sampel yang lebih besar dan pada organisasi multinasional agar menghasilkan generalisasi yang lebih beragam. Selain itu penelitian selanjutnya dapat menargetkan karyawan profesional, mengingat work ambition akan semakin meningkat ditahapan kematangan seorang karyawan.

Daftar Pustaka

- Alsuwailem, A., & Elnaga, A. A. (2016). "Exploring the Relationship between Personality and Job Performance" "New Approach." *International Journal of Business and Management Invention*, 5(12), 43–53. www.ijbmi.org
- Askarian, N., & Eslami, H. (2013). *The Relationship Between Personality Traits and Job Performance (Case Study: Employees of The Ministry of Education of Kerman)*. 322–335.
- Bandura, A. (1999). *Social cognitive theory of personality*. 154–196.
- Barsukova, O. (2016). Psychological characteristics of ambitious person. *Journal of Process Management. New Technologies*, 4(2), 79–80. <https://doi.org/10.5937/jpmnt1602079b>
- Bocoya-Maline, J., Calvo-Mora, A., & Rey Moreno, M. (2023). Predictive and mediation model for decision-making in the context of dynamic capabilities and knowledge management. *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2023-0956>
- Bubou, G. M., & Job, G. C. (2022). Individual innovativeness, self-efficacy and e-learning readiness of students of Yenagoa study centre, National Open University of Nigeria. *Journal of Research in Innovative Teaching & Learning*, 15(1), 2–22. <https://doi.org/10.1108/jrit-12-2019-0079>
- Chin W W, M. G. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Advances in Hospitality and Leisure*, 8 (2) (April).
- Cimirotić, R., Duller, V., Feldbauer-Durstmüller, B., Gärtner, B., & Hiebl, M. R. W. (2017). Enabling factors that contribute to women reaching leadership positions in business organizations: The case of management accountants. *Management Research Review*, 40(2), 165–194. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2014-0233>
- David Garson, G. (2016). Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models. In *Multi-Label Dimensionality Reduction*. <https://doi.org/10.1201/b16017-6>
- Ghani, N. M. A., Yunus, N. S. N. M., & Bahry, N. S. (2016). Leader's Personality Traits and Employees Job Performance in Public Sector, Putrajaya. *Procedia Economics and Finance*, 37(16), 46–51. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30091-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30091-0)
- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management and Data Systems*, 117(3), 442–458. <https://doi.org/10.1108/IMDS-04-2016-0130>
- Hameli, K., & Ordun, G. (2022). The mediating role of self-efficacy in the relationship between emotional intelligence and organizational commitment. *European Journal of Management Studies*, 27(1), 75–97. <https://doi.org/10.1108/ejms-05-2021-0033>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2012). Using partial least squares path modeling

- in advertising research: Basic concepts and recent issues. *Handbook of Research on International Advertising*, 252–276. <https://doi.org/10.4337/9781781001042.00023>
- Hsieh, H. L., Hsieh, J. R., & Wang, I. L. (2011). Linking personality and innovation: The role of knowledge management. *World Transactions on Engineering and Technology Education*, 9(1), 38–44.
- Jones, A. B., Sherman, R. A., & Hogan, R. T. (2017). Where is ambition in factor models of personality? *Personality and Individual Differences*, 106, 26–31. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.057>
- Lee, G. G., & Lin, H. F. (2005). Customer perceptions of e-service quality in online shopping. *International Journal of Retail and Distribution Management*, 33(2), 161–176. <https://doi.org/10.1108/09590550510581485>
- Morandi, F., Leonelli, S., & Di Vincenzo, F. (2022). Exploration of the mediating role of physicians' managerial attitude in the relationship between their self-efficacy and workplace performance. *Journal of Health Organization and Management*, 36(7), 950–964. <https://doi.org/10.1108/JHOM-11-2021-0424>
- Ngah, R., & Wong, K. Y. (2020). Linking knowledge management to competitive strategies of knowledge-based SMEs. *Bottom Line*, 33(1), 42–59. <https://doi.org/10.1108/BL-08-2019-0105>
- O'Leary, J. (1997). Developing a new mindset: The “career ambitious” individual. *Women in Management Review*, 12(3), 91–99. <https://doi.org/10.1108/09649429710171127>
- Prasetyo, A. Y. (2023). *Karimah work ambition berbasis knowledge manajemen menuju kinerja sumber daya manusia*.
- Prasetyo, A. Y., Widodo, & Ratnawati, A. (2023). Concept and Scale Development of Karimah Work Ambition. *Journal of Islamic Business and Management*, 13(01), 132–144.
- Shang, K. C., Chao, C. C., & Lirn, T. C. (2016). The application of personality traits model on the freight forwarding service industry. *Maritime Business Review*, 1(3), 231–252. <https://doi.org/10.1108/MABR-09-2016-0021>