



PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah)

Galuh Vidya Pandanningrum, Rini Nugraheni ¹

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Innovative work behaviour is an individual action directed at initiating and introducing new and valuable ideas, production processes, or procedures in group and organizational work rules. As a result, creative employees can contribute more to success in improving agency services. This study aims to determine the effect of knowledge sharing on innovative work behaviour with transformational leadership as a moderating variable (a case study on Central Java Province Investment and One-Stop Integrated Service Office). This study uses primary data sources through questionnaires and is supported by secondary data in journal and book references.

This study uses a saturated sampling technique or census. The population in this study are employees at DPMPSTP Central Java Province, amounting to 131 people. Simple regression analysis techniques and Moderated Regression Analysis (MRA) with the help of SPSS 22 application to test the hypothesis and the effect of the relationship between variables.

The results of this study indicate that knowledge sharing has a positive and significant effect on innovative work behaviour. This study also shows that the variable of transformational leadership moderates the relationship between knowledge sharing and creative work behaviour.

Keywords: Knowledge sharing, innovative work behaviour, transformational leadership

PENDAHULUAN

Dunia jasa sangat kompetitif saat ini, sehingga perusahaan dan organisasi harus menghadapi perubahan yang cepat dan dinamis. Revolusi Industri 4.0 ditandai dengan perkembangan teknologi yang tidak terbatas. Seiring dengan perkembangan teknologi, perusahaan membutuhkan inovasi baru untuk bersaing dengan perusahaan yang lain. Inovasi adalah pengenalan dan penerapan ide, proses, produk, dan prosedur baru yang dirancang untuk kinerja ke arah yang lebih baik pada kelompok kerja, organisasi, dan masyarakat yang luas. Inovasi diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pasar, sehingga organisasi tetap mampu bersaing dengan perusahaan lain. Sehingga, inovasi merupakan faktor penting keberhasilan dari organisasi yang kompetitif dan dinamis saat ini.

¹ Corresponding author

Inovasi menjadi prioritas strategis bagi banyak organisasi dalam memenuhi kebutuhan atau pelayanan masyarakat. Usaha pencapaiannya, organisasi perlu inovasi baru dalam pelayanan supaya tetap relevan, dengan mempertahankan keunggulan kompetitif, perkembangan, dan kelangsungan hidup dalam jangka panjang. Terwujudnya suatu inovasi di organisasi apabila pekerja atau sumber daya manusia organisasi terlibat dalam perilaku kerja inovatif.

Perilaku kerja inovatif adalah bentuk perilaku yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan suatu ide, proses, dan prosedur bagi organisasi. Perilaku kerja inovatif pegawai memiliki peran besar untuk efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, yang berdampak jangka panjang pada pembangunan berkelanjutan di organisasi (West et al., 2004; Choi et al., 2015). Perilaku kerja inovatif dinilai berbeda dengan kreativitas, karena perilaku kerja inovatif bersifat berkelanjutan sampai ide tersebut dapat dipromosikan dan diimplementasikan, sedangkan kreativitas hanya sebatas generasi ide. Perilaku kerja inovatif pada pegawai mengarah pada kemampuan tiap individu guna menciptakan ide-ide dan sudut pandang baru yang kedepannya akan diolah menjadi suatu inovasi. Peningkatan kemampuan inovatif pegawai dapat memberikan kontribusi yang lebih pada keberhasilan dalam menghasilkan, mengimplementasikan, dan menerapkan gagasan guna meningkatkan pelayanan instansi.

Terwujudnya sumber daya manusia yang inovatif membutuhkan adanya *knowledge* (pengetahuan) yang dimiliki untuk mencapai hasil secara maksimal. *Knowledge* menjadi sesuatu yang harus dimiliki organisasi dalam perancangan strategi baru. *Knowledge* merupakan suatu kekuatan dan aset guna untuk meningkatkan kinerja organisasi, oleh karena itu SDM pada organisasi harus mengelola, menyimpan, dan mempertahankan. Peningkatan kinerja dan pelayanan dapat dilakukan dengan cara mendorong perilaku berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing* (KS) pada setiap pegawai. *Knowledge sharing* berperan penting untuk meningkatkan kompetensi pegawai. *Knowledge sharing* adalah membagikan pengetahuan antar individu yang mempunyai pengetahuan, pengalaman, teknik, dan opini secara konkret, serta berharap individu lain untuk menerapkan pengetahuan tersebut di tempat kerja (Yu et al., 2013; Vandavasi et al., 2019). *Knowledge sharing* merupakan metode untuk berbagi pengetahuan, cara, pengalaman, serta ide yang dimiliki pegawai satu kepada pegawai lain dalam suatu organisasi. *Knowledge sharing* dapat menambah lebih banyak pengetahuan dan informasi, sehingga dapat memudahkan terwujudnya perilaku kerja inovatif setiap individu

Menurut Wang & Noe (2010) mengatakan bahwa untuk mempromosikan perilaku *knowledge sharing* ada beberapa faktor seperti karakteristik pemimpin, jaringan sosial, kepercayaan, dan budaya. Sehingga pengaruh karakteristik kepemimpinan perlu dipelajari karena memiliki peran dalam menentukan semua kegiatan dalam organisasi (Le & Lei, 2019). Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang paling efektif dan kharismatik. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki integritas untuk merubah cara pandang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mempunyai integritas dan dapat menginspirasi para anggotanya untuk dapat mencapai prestasi dan kinerja pada tingkat tertinggi. Menurut Mohammadi & Boroumand, 2016; Yadav et al., 2019) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan keterlibatan pegawai cenderung memberikan hasil yang positif pada pengaruh perilaku berbagi pengetahuan pegawai. Kepemimpinan transformasional sebagai moderator karena melalui karisma pemimpin transformasional dapat menginspirasi pengikut serta mendukung kegiatan berbagi pengetahuan (Zhang et al., 2017).

Organisasi sektor publik merupakan sektor yang relatif tidak leluasa dalam berinovasi jika dibandingkan dengan sektor *private*. Sejarah dan karakteristik yang cenderung bersifat statis, formal, *status quo*, dan kurang menyukai perubahan berkaitan erat dengan keengganan sektor publik dalam memanfaatkan inovasi. Dengan demikian, perkembangan sektor publik relatif tertinggal dibandingkan dengan sektor bisnis. Salah satu faktor yang dapat

meningkatkan perilaku inovatif yaitu dengan adanya *knowledge sharing*. Perkembangan organisasi sektor publik juga tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Pemimpin diharapkan dapat memberi motivasi, arahan, teladan, bahkan pengaruh baik bagi anggota supaya berkinerja unggul. Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional dapat membangkitkan dan memotivasi para anggota untuk meningkatkan kinerja. Sehingga, penelitian saat ini akan menggunakan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini berangkat dari beberapa penemuan yang sebelumnya sudah ada. Penelitian terkait kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif yang pernah diteliti oleh (Amankwaa *et al.*, 2019) didasarkan pada objek penelitian perbankan di Ghana menyatakan bahwa adanya hubungan positif dengan dimediasi 2 mekanisme yaitu, otonomi kerja dan manajemen pendukung. Penelitian lain oleh (Afsar & Umrani, 2020) didasarkan pada objek penelitian firma (sektor jasa dan manufaktur), juga menyatakan secara substansial kepemimpinan transformasional mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Sedangkan penelitian terkait kepemimpinan transformasional dan *knowledge sharing* pernah diteliti oleh (Yadav *et al.*, 2019) didasarkan pada objek penelitian perusahaan di India Utara juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dan signifikan pada pengumpulan pengetahuan dan berbagi pengetahuan oleh para *freelancer*. Penelitian tersebut mengungkap keterlibatan pegawai memediasi hubungan positif antara *knowledge sharing* dengan pengumpulan pengetahuan dan menambah pengetahuan bagi *freelancer*.

Penelitian terkait kepemimpinan transformasional, *knowledge sharing*, perilaku kerja inovatif pernah diteliti oleh (Phung *et al.*, 2019) didasarkan pada objek perguruan tinggi di Vietnam dengan hasil adanya dampak positif kepemimpinan transformasional, norma subjektif, kepercayaan, *self efficacy*, dan pengetahuan mempengaruhi *knowledge sharing behaviour*. Sedangkan penelitian terkait *knowledge sharing* dan perilaku kerja inovatif yang pernah diteliti oleh (Vandavasi *et al.*, 2020) menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif yang didasarkan pada objek Industri Perhotelan Taiwan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan di beberapa negara dengan menggunakan objek dari berbagai sektor, yaitu pada sektor manufaktur, jasa, perbankan, perusahaan swasta, firma, rumah sakit, dan perguruan tinggi. Salah satu penelitian di atas (Phung *et al.*, 2019) memberikan saran untuk mencoba meneliti dengan konteks objek lain dan saran tersebut akan ditindak lanjuti pada penelitian saat ini. Penelitian saat ini akan menggunakan objek pada pegawai di sektor publik atau instansi pemerintah. Sehingga Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jawa Tengah dijadikan sebagai objek penelitian saat ini.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi (studi kasus pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah)

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

***Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan)**

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan pada umumnya mengacu pada pergerakan pengetahuan antara organisasi atau individu yang berbeda, baik di dalam tingkat maupun departemen. *Knowledge sharing* mempunyai tujuan utama yaitu mentransfer pengetahuan dari individu satu dengan yang lain, yang mana pengetahuan merupakan aset dan sumber daya yang dibutuhkan suatu organisasi. *Knowledge sharing* merupakan dasar penting keunggulan kompetitif perusahaan (Argote dan Ingram, 2020). *Knowledge sharing* dapat menghasilkan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi organisasi karena kegiatan tersebut dapat menstimulasi individu untuk berfikir lebih kritis dan lebih kreatif. Adanya kegiatan

berbagi pengetahuan terdapat manfaat yang diperoleh diantaranya dapat menyelesaikan permasalahan yang timbul, munculnya ide inovasi, meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan baik tujuan individu maupun organisasi, serta meminimalisir tingkat kesalahan atau pengulangan kesalahan yang sama.

Knowledge sharing merupakan proses dimana individu saling bertukar pengetahuan mereka (*tacit knowledge dan explicit knowledge*). *Tacit knowledge* adalah jenis pengetahuan yang terdapat didalam pikiran seseorang sesuai dengan pemahaman dan pengalaman orang itu sendiri. Sedangkan *explicit knowledge* adalah pengetahuan yang sudah dikumpulkan serta diterjemahkan ke suatu bentuk dokumen (tertulis) sehingga mudah dipahami orang lain, contohnya artikel, jurnal, buku, dsb. *Knowledge sharing* merupakan salah satu proses utama pada *knowledge management* yang mana selama ini lebih tertuju untuk memaksimalkan pemanfaatan pengetahuan lewat pendistribusian pengetahuan kepada anggota organisasi yang membutuhkannya.

Perilaku Kerja Inovatif

Menurut De Jong & Den Hartog (2008) perilaku kerja inovatif adalah perilaku individu yang mempunyai tujuan guna mencapai tahap pengenalan ide, proses, dan produk yang baru dan berguna bagi pekerjaan, kelompok, maupun organisasi. Perilaku inovatif adalah perilaku untuk menciptakan ide-ide baru, toleransi terhadap ambiguitas, motivasi untuk menjadi efektif, orientasi pada inovasi, serta pencapaian untuk memperkenalkan hal yang baru dan bermanfaat, baik dalam bentuk ide, proses, produk, maupun prosedur yang berperan dalam kinerja individu.

Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan studi Burns, kepemimpinan transformasional akan muncul apabila pemimpin dan pengikut saling melengkapi untuk menuju tingkat moralitas yang tinggi. Kepemimpinan transformasional dianggap mempunyai kemampuan yang lebih baik dalam mendorong para pengikutnya ke arah perubahan positif. Karena pemimpin transformasional mampu melibatkan, membangkitkan, dan memotivasi pengikutnya. Menurut Masood dan Afsar (2017), pemimpin transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui inspirasi, motivasi, dan pertimbangan individu. Lingkungan kerja yang mendukung itu seperti, meningkatkan motivasi secara efektif untuk dapat terlibat dalam memulai dan menerapkan ide atau gagasan baru.

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan dengan tim secara positif berhubungan dengan perilaku kerja inovatif (Vandavasi et al., 2020). Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan mendorong karyawan untuk berinovasi, yang mana karyawan tim didorong untuk lebih inovatif. Terkhusus, karyawan dengan tingkat berbagi pengetahuan yang tinggi melaporkan tingkat perilaku inovatif yang lebih tinggi. Menurut penelitian (Phung et al., 2017) dimana kesediaan individu untuk berbagi pengetahuan memungkinkan organisasi untuk mempromosikan perilaku kerja inovatif. Lebih lanjut, penelitian (Abukhait et al., 2019) juga menegaskan bahwa *knowledge sharing* memiliki kekuatan dan dampak signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan.

Menurut hasil penelitian (Afsar et al., 2019), menekankan bahwa berbagi pengetahuan menawarkan peluang bagi karyawan untuk menerima lebih banyak solusi, opini, saran, ide, dan informasi dari rekan kerja lainnya. Peluang bagi karyawan untuk mendapat keputusan yang tepat dan solusi terbaik ketika berbagi pengetahuan berlaku di sebuah organisasi. Sedangkan menurut penelitian (Hassan et al., 2018), menyiratkan bahwa karyawan harus berpartisipasi dalam berbagi pengetahuan yang diinginkan untuk mendukung proses inovasi seperti mencari ide dan mempertahankan ide-ide supaya tetap hidup. Berbagai penelitian diatas menunjukkan bahwa hubungan *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif dapat mendorong pegawai untuk berinovasi serta mengembangkan suatu kemampuan baru, karena *knowledge sharing* merupakan sarana dasar bagi para pegawai untuk bertukar pengetahuan

secara umum serta berkontribusi pada inovasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut,

H1 : *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif

Efek Moderasi Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Zhang *et al*, 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menjadi variabel moderasi melalui karisma pemimpin. Berdasarkan penelitian (Phung *et al.*, 2019), memberikan bukti bahwa semakin tinggi *knowledge sharing behaviour* maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif tiap individu. Temuan tersebut menunjukkan bahwa para pemimpin fokus mempromosikan perilaku kerja inovatif karyawan selama menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan mereka menciptakan, mempromosikan, dan menerapkan gagasan, metode, teknik atau instrumen baru dengan lebih baik yang diperoleh dari kegiatan *knowledge sharing*.

Bradshaw *et al* (2015), mengungkapkan bahwa perilaku karismatik pemimpin juga dapat memfasilitasi *knowledge sharing* dengan mendonasikan dan mengumpulkan pengetahuan di antara para anggota melalui inspirasi, energi, serta tujuan yang jelas. Sehingga, berdasarkan penjelasan di atas pemimpin transformasional dapat mendorong para pengikutnya untuk berkontribusi pada visi organisasi melalui *knowledge sharing* dalam mewujudkan perilaku kerja inovatif di organisasi.

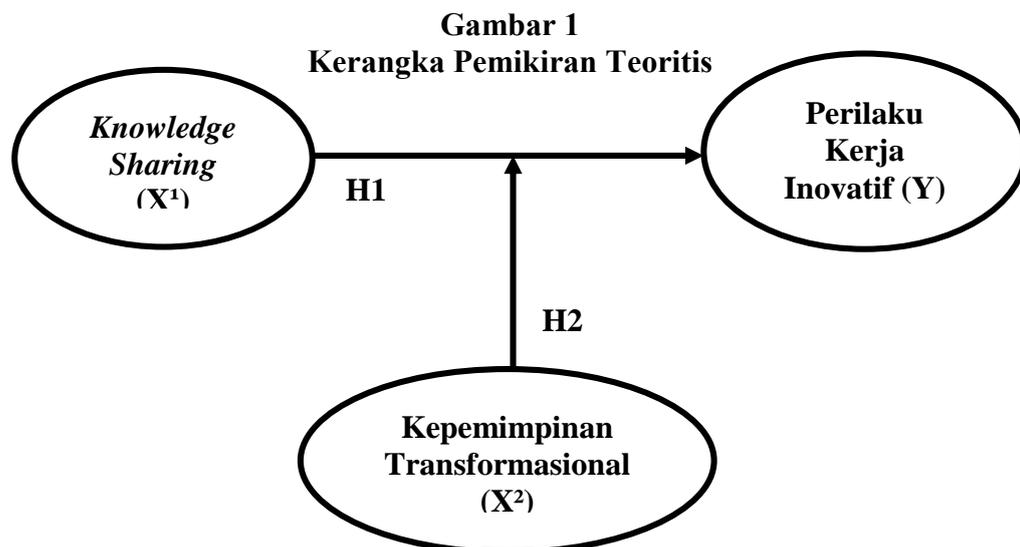
Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut,

H2 : Kepemimpinan transformasional memoderasi hubungan antara *knowledge sharing* dengan perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut,

H1 : *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif

H2 : Kepemimpinan transformasional memoderasi hubungan antara *knowledge sharing* dengan perilaku kerja inovatif.



Sumber : dikembangkan untuk penelitian ini, 2021

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas 3 (tiga), yaitu variabel dependen, variabel independen, dan variabel moderasi. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah perilaku kerja inovatif. Sedangkan variabel independen yang

digunakan yaitu *knowledge sharing*. Variabel moderasi yang digunakan adalah kepemimpinan transformasional.

Tabel 1
Ringkasan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Pengukuran
<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Knowledge sharing</i> merupakan komunikasi untuk bertukar pengetahuan, opini, pengalaman, serta cara antar satu individu dengan individu lainnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berbagi pengetahuan sangat berharga 2. Berbagi pengetahuan sangat bermanfaat 3. Berbagi pengetahuan sangat menyenangkan 4. Organisasi mendukung kegiatan berbagi pengetahuan 5. Mudah menemukan orang berpengetahuan 6. Proses atau saluran valid 7. Diskusi <p>(Vuori & Okkonen, 2012; Masa'deh et al., 2016)</p>
Perilaku Kerja Inovatif	Perilaku Kerja Inovatif adalah bentuk perilaku yang menghasilkan serta mengimplementasikan suatu ide, proses, produk baru, maupun solusi yang berguna bagi organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menciptakan ide-ide baru 2. Mencari metode, teknik, atau instrumen kerja baru 3. Menghasilkan solusi untuk masalah 4. Memobilisasi dukungan untuk ide-ide inovatif di dalam organisasi 5. Mendapat persetujuan untuk ide-ide inovatif di dalam organisasi 6. Membuat antusias anggota organisasi terhadap ide-ide inovatif 7. Mengubah ide-ide inovatif menjadi alat yang berguna 8. Memperkenalkan ide-ide inovatif ke dalam lingkungan kerja yang sistematis 9. Mengevaluasi fungsi ide inovatif di dalam organisasi <p>(Janssen, 2000; Vandavasi et al., 2020)</p>
Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan kharismatik dan berintegritas yang mengarah pada perubahan positif.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin menjelaskan pentingnya tujuan yang kuat 2. Pemimpin bertindak dengan cara yang membangun rasa hormat untuk anggota 3. Pemimpin mengedepankan kepentingan organisasi 4. Pemimpin optimis tentang masa depan 5. Pemimpin antusias membicarakan rencana yang akan dibangun 6. Pemimpin mempertimbangkan konsekuensi moral dan etika dari keputusan

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Pengukuran
		7. Pemimpin mencari pandangan yang berbeda saat memecahkan masalah 8. Pemimpin menunjukkan kekuatan 9. Pemimpin menunjukkan rasa percaya diri 10. Pemimpin menyarankan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan 11. Pemimpin membimbing anggota 12. Pemimpin membantu orang lain untuk mengembangkan keahlian mereka 13. Pemimpin menganggap setiap orang mempunyai kemampuan, kebutuhan, serta aspirasi yang berbeda-beda (Podskoff et all; Afsar et al., 2019)

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 131 orang. Penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017) yang menyatakan bahwa “Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang berupa kuesioner dan wawancara serta data sekunder yang berupa artikel, buku, jurnal, webaite, dan data relevan yang diperoleh dari instansi.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang menggunakan metode statistik dengan teknis analisis yang dibantu oleh software pengolah data statistik yaitu IBM SPSS versi 22. Metode yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, analisis regresi sederhana dan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Selain itu, juga dilakukan uji asumsi klasik yang dilakukan dalam suatu pengujian untuk menunjukkan model regresi yang digunakan apakah memiliki hubungan yang signifikan sehingga model yang digunakan memiliki ketepatan model dalam memenuhi usji asumsi klasik serta model regresi yang diperoleh dapat dipertanggung.jawabkan. Adapun persamaan model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Model 1 Analisis Regresi Sederhana

$$Y = a + bX$$

2. Model 2 *Moderated Regression Analysis* (MRA)

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X1 * X2 + e$$

Dimana :

a : Nilai konstanta

b : Nilai koefisien variabel

X1 : Variabel bebas 1

X2 : Variabel bebas 2

X1*X2 : Variabel moderating (interaksi antara variabel 1 dan variabel 2)

Y : Variabel response atau variabel dependent

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah salah satu instansi pemerintahan yang ada di Provinsi Jawa Tengah yaitu Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jawa Tengah. Proses pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau sensus, dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dengan melihat nilai *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) model 1 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,160 dan model 2 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,90 yang mana lebih besar dari 0,05 hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dari semua variabel lebih dari 0,10 dengan rentang nilai 0,756 sampai 0,873 dan VIF tidak lebih besar dari 10 dengan rentang nilai 1,145 sampai 1,323 sehingga dapat diartikan bahwa tidak ada masalah atau gejala multikolinearitas dan dapat disimpulkan bahwa persamaan dalam model regresi layak untuk digunakan karena tidak adanya gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk setiap variabel lebih dari 0,05 dengan rentang nilai 0,635 pada model 1, dan dengan rentang nilai 0,305 sampai 0,970 pada model 2, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pembahasan Hasil Penelitian

Analisis Regresi Sederhana

Hasil Uji koefisien determinasi pada analisis regresi sederhana nilai Adjusted R Square sebesar 0,159 menunjukkan bahwa peningkatan *knowledge sharing* akan meningkatkan perilaku kerja inovatif sebesar 15,9%. Sisanya sebesar 84,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sedangkan berdasarkan hasil uji f menunjukkan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05..

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.901	2.955		7.413	.000		
Knowledge Sharing	.468	.103	.408	4.563	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

Sumber : Output SPSS 22, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,408 \text{ KS}$$

Berikut ini merupakan penjelasan dari hasil uji statistik t yang telah dilakukan beserta pembahasan :

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil berpengaruh positif dilihat dari

tabel *standardized coefficients* sebesar 0,408 dan hasil signifikan dilihat dari tabel signifikan sebesar 0,00 yang mana kurang dari 0,05. Hal ini berarti bahwa semakin baik kegiatan *knowledge sharing* dilakukan, maka akan berakibat pada perilaku kerja inovatif pegawai di instansi menjadi semakin meningkat. Sesuai dengan tujuan utama *knowledge sharing* yang dilakukan antara pegawai yaitu untuk mentransfer pengetahuan ke dalam aset dan sumber daya organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Phung *et al* (2017) dimana kesediaan individu untuk berbagi pengetahuan memungkinkan organisasi untuk mempromosikan perilaku kerja inovatif. Lebih lanjut, penelitian (Abukhait *et al*, 2019) juga menegaskan bahwa *knowledge sharing* memiliki kekuatan dan dampak signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Individu-individu yang bersedia untuk bertukar dan membagikan pengetahuan dapat merangsang proses berpikir mereka sehingga menghasilkan ide-ide baru dan kreatif.

Moderated Regression Analysis (MRA)

Hasil uji koefisien detrerminasi pada *Moderated Regression Analysis* (MRA) nilai Adjusted R Square sebesar 0,275 menunjukkan bahwa peningkatan *knowledge sharing* yang dimoderrasi oleh kepemimpinan transformasional akan meningkatkan perilaku kerja inovatif sebesar 27,5%. Sisanya sebesar 72,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sedangkan berdasarkan hasil uji f menunjukkan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05.

Tabel 4
Moderated Regression Analysis (MRA)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.756	3.624		3.244	.002		
Knowledge Sharing	.429	.110	.374	3.918	.000	.756	1.323
Kepemimpinan Transformasional	.214	.062	.310	3.481	.001	.873	1.145
Knowledge Sharing * Kepemimpinan Transformasional	.377	.174	.195	2.167	.033	.855	1.170

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

Sumber : Output SPSS 22, 2021

Berdasarkan hasil *Moderated Regression Analysis* pada tabel di atas, dapat diketahui persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,374 \text{ KS} + 0,310 \text{ KT} + 0,195 \text{ KS*KT} + e$$

Berikut ini merupakan penjelasan dari hasil uji statistik t yang telah dilakukan beserta pembahasan :

Efek Moderasi Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil variabel moderasi pada penelitian ini berpengaruh positif yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional dapat memperkuat hubungan antara kegiatan berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing* dengan perilaku kerja inovatif. Hasil positif dilihat dari tabel *standardized coefficients* sebesar 0,174 dan hasil signifikan dilihat dari tabel signifikan sebesar 0,00 yang mana kurang dari 0,05.

Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Phung *et al* (2019) , memberikan bukti bahwa semakin tinggi *knowledge sharing behaviour* maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif tiap individu. Temuan tersebut menunjukkan bahwa para

pemimpin fokus mempromosikan perilaku kerja inovatif karyawan selama menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan mereka menciptakan, mempromosikan, dan menerapkan gagasan, metode, teknik atau instrumen baru dengan lebih baik yang diperoleh dari kegiatan *knowledge sharing*. Bradshaw *et al* (2015), mengungkapkan bahwa perilaku karismatik pemimpin juga dapat memfasilitasi *knowledge sharing* dengan mendonasikan dan mengumpulkan pengetahuan di antara para anggota melalui inspirasi, energi, serta tujuan yang jelas.

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Hasil penelitian pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memperkuat hubungan antara *knowledge sharing* dengan perilaku kerja inovatif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain : (1) Keterbatasan ruang gerak pada saat melakukan penelitian ini karena kebijakan instansi di masa pandemi COVID-19; (2) Penelitian ini tidak membedakan status kepegawaian; (3) Nilai *Adjusted R Square* kecil pada variabel perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan lingkup yang lebih luas, variabel perilaku kerja inovatif dapat diukur dengan menggunakan *cross check* dari atasan, membedakan status pegawai, menggunakan variabel yang lebih variatif, serta mencantumkan pertanyaan terbuka pada kuesioner.

REFERENSI

- Abukhait, R.M., Bani-Melhem, S. and Zeffane, R. (2019), "Empowerment, knowledge sharing and innovative behaviours: exploring gender differences", *International Journal of Innovation Management*, Vol. 23 No. 01, p. 1950006.
- Afsar B, Masood M, Umrani WA. The Role Of Job Crafting And Knowledge Sharing On The Effect Of Transformational Leadership On Innovative Work Behavior. *Pers Rev.* 2019;48(5):1186-1208. Doi:10.1108/PR-04-2018-0133
- Ahmed F, Hassan A, Ayub MU, Klimoski R. High Commitment Work System And Innovative Work Behavior: The Mediating Role Of Knowledge Sharing. *Pakistan J Commer Soc Sci.* 2018;12(1):29-51.
- Bradshaw, R., Chebbi, M., & Oztel, H. (2015). Leadership and Knowledge Sharing. *Asian Journal of Business Research*, 4(3), 1–20. <https://doi.org/10.14707/ajbr.150001>
- Devece C, Palacios D, Ribeiro-Navarrete B. The Effectiveness Of Crowdsourcing In Knowledge-Based Industries: The Moderating Role Of Transformational Leadership And Organisational Learning. *Econ Res Istraz.* 2019;32(1):335-351. Doi:10.1080/1331677X.2018.1547204
- Hassan, H., Asif, J., Waqar, N., Khalid, S. and Abbas, S. (2018), "The impact of knowledge sharing on innovative work behavior", *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, Vol. 6 No. 5, pp. 22-25

- Le PB, Lei H. How Transformational Leadership Supports Knowledge Sharing: Evidence From Chinese Manufacturing And Service Firms. *Chinese Manag Stud.* 2017;11(3):479-497. Doi:10.1108/CMS-02-2017-0039
- Masa'deh R, Obeidat BY, Tarhini A. A Jordanian Empirical Study Of The Associations Among Transformational Leadership, Transactional Leadership, Knowledge Sharing, Job Performance, And Firm Performance: A Structural Equation Modelling Approach. *J Manag Dev.* 2016;35(5):681-705. Doi:10.1108/JMD-09-2015-0134
- Miao R, Cao Y. High-Performance Work System, Work Well-Being, And Employee Creativity: Cross-Level Moderating Role Of Transformational Leadership. *Int J Environ Res Public Health.* 2019;16(9):1-24. Doi:10.3390/Ijerp16091640
- Mohammadi A, Boroumand Z. Transformational Leadership And Knowledge Sharing. *Int J Inf Sci Manag.* 2016;14(2):83-96. Doi:10.1108/Jwl-09-2015-0066
- Munir R, Beh LS. Measuring And Enhancing Organisational Creative Climate, Knowledge Sharing, And Innovative Work Behavior In Startups Development. *Bottom Line.* 2019;32(4):269-289. Doi:10.1108/BL-03-2019-0076
- Phung VD, Hawryszkiewicz I, Chandran D. How Knowledge Sharing Leads To Innovative Work Behaviour: A Moderating Role Of Transformational Leadership. *J Syst Inf Technol.* 2019;21(3):277-303. Doi:10.1108/JSIT-11-2018-0148
- Vandavasi RKK, Mcconville DC, Uen JF, Yepuru P. Knowledge Sharing, Shared Leadership And Innovative Behaviour: A Cross-Level Analysis. *Int J Manpow.* 2020;41(8):1221-1233. Doi:10.1108/IJM-04-2019-0180
- Xiao Y, Zhang X, Ordóñez De Pablos P. How Does Individuals' Exchange Orientation Moderate The Relationship Between Transformational Leadership And Knowledge Sharing? *J Knowl Manag.* 2017;21(6):1622-1639. Doi:10.1108/JKM-03-2017-0120
- Yadav M, Choudhary S, Jain S. Transformational Leadership And Knowledge Sharing Behavior In Freelancers: A Moderated Mediation Model With Employee Engagement And Social Support. *J Glob Oper Strateg Sourc.* 2019;12(2):202-224. Doi:10.1108/JGOSS-08-2017-0030
- Yin J, Ma Z, Yu H, Jia M, Liao G. Transformational Leadership And Employee Knowledge Sharing: Explore The Mediating Roles Of Psychological Safety And Team Efficacy. *J Knowl Manag.* 2020;24(2):150-171. Doi:10.1108/JKM-12-2018-0776