

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

Devi Meidawati^{1*}, Arief Subyantoro², Khoirul Hikmah³

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta, Indonesia

*Corresponding Author:

Nama Penulis: Devi Meidawati

Alamat Email: devimeida1505@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRAK

Kata Kunci:

Knowledge Sharing;

Dukungan Organisasi;

Perilaku Kerja Inovatif;

Kepemimpinan

Transformasional;

Submitted: 09-10-2023

Accepted: 31-12-2023

Penelitian ini mengidentifikasi pengaruh *knowledge sharing*, dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dosen FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang dimoderasi oleh kepemimpinan transformasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel dosen FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjumlah 85 dosen, menggunakan teknik *simple random sampling*, dan penyebaran dilakukan secara *online* dan *offline*. Analisis data menggunakan SEM dengan software Smart-PLS 4.0. Hasilnya menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif yang di moderasi oleh kepemimpinan transformasional, dan dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif yang di moderasi oleh kepemimpinan transformasional. Penelitian ini mengeksplorasi perilaku kerja inovatif yang merupakan tindakan individu dosen yang mampu mendukung inovasi manajemen organisasi. Dalam mencapai inovatif tersebut, dibutuhkan adanya kegiatan *knowledge sharing*, dukungan organisasi, dan peran pemimpin. Ketika penerapan hal tersebut tinggi, maka mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif dosen. Namun realitanya, kegiatan *knowledge sharing* dosen FDK



UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta masih sangat rendah, sehingga perilaku kerja inovatif yang ada masih kurang. Pemimpin juga kurang dalam memperhatikan kesejahteraan dosen dengan cara yang adil, sehingga dosen kurang bersemangat dalam melakukan pembaharuan.

ABSTRACT

Keywords:
Knowledge Sharing,
Organizational Support,
Innovative Working Behavior,
Transformational Leadership

This study identifies the effect of knowledge sharing organizational support on the innovative work behavior of FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta lecturers moderated by transformational leadership. This research uses a quantitative approach, with a sample of 85 lecturers of FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, using simple random sampling technique and distribution is online and offline, data analysis using SEM with Smart-PLS 4.0 software. The results show that (1) knowledge sharing has no effect on innovative work behavior, (2) organizational support affects innovative work behavior, (3) knowledge sharing has no effect on innovative work behavior moderated by transformational leadership, and (4) organizational support has no effect on innovative work behavior moderated by transformational leadership. This study explores innovative work behavior, which is the individual actions of lecturers who are able to support organizational management innovation. In achieving this innovation, knowledge sharing activities, organizational support, and the role of leaders needed. When the application of these things is high, it can increase the innovative work behavior of lecturers. But in reality, the knowledge sharing activities of FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta lecturers are still low, so the existing innovative work behavior is still lacking. Leaders also pay less attention to the welfare of lecturers fairly, so lecturers are less eager to make reforms.

Pendahuluan

Dosen merupakan salah satu SDM (Sumber Daya Manusia) yang harus siap mengikuti perkembangan teknologi yang semakin hari semakin berkembang. Hal ini karena dosen memiliki peran penting dalam perguruan

tinggi, sebagai ujung tombak pelaksana seluruh proses pendidikan. Di dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, disebutkan bahwa “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat” (Republik Indonesia, 2005). Oleh karena itu, sebagai SDM yang memiliki peranan penting dalam kegiatan belajar mengajar di lingkungan perguruan tinggi dosen harus mempunyai inovasi-inovasi baru supaya tidak ketinggalan zaman dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan yang lain.

Inovasi merupakan pengenalan ide-ide baru, barang, jasa, dan praktik supaya dapat berguna, meskipun inovasinya gagal (Ottoson, 2006). Menurut Rosyiana (2019) inovasi adalah suatu tindakan atau perilaku individu yang terlahir dari gagasan baru untuk memperbaiki suatu produk dan jasa melalui program terencana dengan tujuan yang ingin dicapai. Terwujudnya suatu inovasi di organisasi apabila pekerjanya terlibat dalam perilaku kerja inovatif. Menurut (De Jong & Den Hartog, 2010) perilaku kerja inovatif merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan oleh pekerja dalam membangun dan meningkatkan perilaku kerja efektif. Perilaku kerja inovatif menurut Janssen (2000) didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi untuk meningkatkan kinerja. Jadi, perilaku kerja inovatif merupakan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini terfokus pada dosen. Dosen yang mampu berinovasi dikenal memiliki perilaku kerja inovatif. Supaya dapat menghasilkan inovasi-inovasi baru, maka perguruan tinggi harus memiliki dosen yang berperilaku kerja inovatif tinggi.

Penelitian ini akan berfokus pada salah satu fakultas yang ada di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yakni Fakultas Dakwah dan Komunikasi, selanjutnya disingkat dengan FDK. FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta perlu meningkatkan perilaku kerja inovatif pada dosen karena perilaku kerja inovatif dosen merupakan asset penting, dan menjadi sebuah kekuatan bagi perguruan tinggi, sehingga perguruan tinggi harus bisa mengelola asset tersebut dengan sebaik mungkin. Di mana perilaku inovatif tersebut berhubungan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyebutkan bahwa perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Republik Indonesia, 2003).

Terwujudnya SDM yang inovatif membutuhkan adanya *knowledge* (pengetahuan) yang dimiliki untuk mencapai hasil yang maksimal. *Knowledge* merupakan suatu kekuatan untuk meningkatkan kinerja organisasi, di mana peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan cara mendorong perilaku berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing* pada setiap pegawai (Pandanningrum & Nugraheni, 2021). *Knowledge sharing* merupakan kegiatan berbagi pengetahuan antar individu terhadap individu lain yang mempunyai pengetahuan, pengalaman, teknik, dan opini secara konkrit supaya dapat menerapkan pengetahuan tersebut di tempat kerja (Vandavasi *et al.*, 2020).

Penelitian ini berangkat dari beberapa penemuan yang sudah ada sebelumnya. Penelitian yang telah dilakukan oleh Pandanningrum & Nugraheni (2021) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian terkait *knowledge sharing* dan perilaku kerja inovatif yang dilakukan oleh Vandavasi *et al.* (2020) menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif yang didasarkan pada objek Industri Perhotelan di Taiwan.

Ada juga penelitian yang dilakukan oleh Widiyastuti & Nurmaya (2022) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, karena adanya *knowledge sharing* dapat mendorong untuk berinovasi. Namun penelitian yang dilakukan oleh Asbari et al. (2019) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi guru.

Selain membutuhkan adanya kegiatan berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing*, perilaku kerja inovatif dosen dapat berkembang dengan baik apabila terdapat dukungan dari organisasi. Dukungan organisasi menurut Rhoades, L. & Eisenberger (2002) merupakan persepsi individu atau karyawan terkait dengan sejauh mana organisasi dapat menghargai kontribusi yang telah dilakukan karyawan, dan seberapa besar tingkat kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga karyawan membalas dukungan tersebut melalui peningkatan komitmen, loyalitas, dan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anastasya & Umi (2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel dukungan organisasi dengan perilaku inovatif. Jika dukungan organisasi semakin tinggi, maka perilaku inovatif akan menunjukkan nilai yang tinggi, begitu sebaliknya. Pendapat tersebut semakin diperkuat dengan adanya hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyawati, L & Satiningsih (2020) terdapat hubungan antara dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan di PT X. Di mana semakin tinggi tingkat dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat pula perilaku kerja inovatif karyawan pada PT X tersebut. Namun, pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiyastuti & Nurmaya (2022) menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta.

Perkembangan organisasi tidak lepas dari peran seorang pemimpin. Pemimpin diharapkan dapat memberikan motivasi, arahan, teladan, bahkan pengaruh yang baik terhadap bawahannya, supaya mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif yang tinggi. Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional dapat membangkitkan dan memotivasi para bawahan dalam meningkatkan perilaku kerjanya (Pandanningrum & Nugraheni, 2021). Sehingga, penelitian ini akan menggunakan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi, berperan sebagai variabel yang memperkuat atau bahkan memperlemah antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pandanningrum & Nugraheni (2021) menunjukkan bahwa moderasi dari kepemimpinan transformasional berpengaruh positif atau dapat memperkuat hubungan antara *knowledge sharing* dengan perilaku kerja inovatif. Penelitian yang dilakukan oleh Phung et al. (2019) juga menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi *knowledge sharing behaviour* maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif setiap individu. Hal ini karena kepemimpinan transformasional lebih mengedepankan komunikasi (diskusi) dan memberikan motivasi, sehingga kinerja tim dapat ditingkatkan (Wang & Howell, 2012).

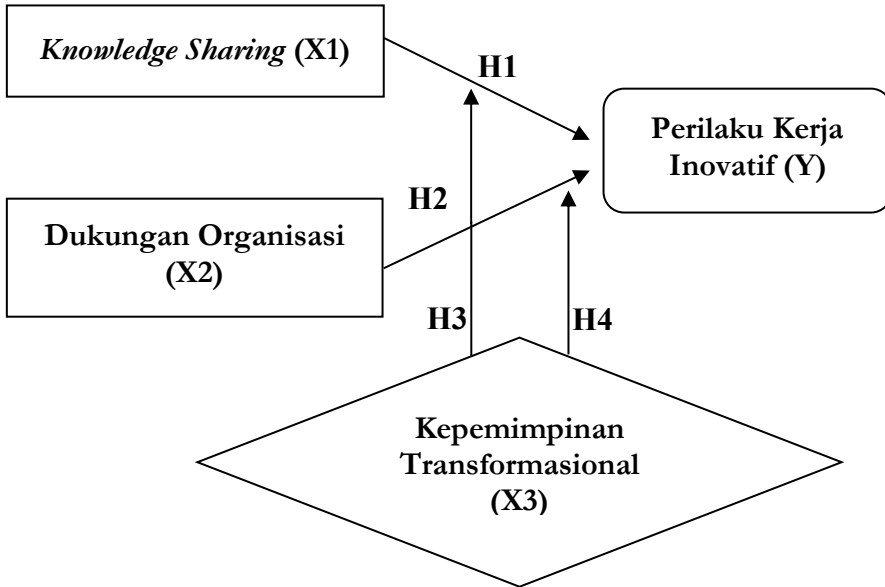
Penelitian terkait kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, perilaku kerja inovatif pernah diteliti oleh Sugianti et al. (2020), kemudian Ie et al. (2021), dan penelitian yang dilakukan oleh Reano et al. (2019) menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi. Hal ini dikarenakan pemimpin yang kharismatik mampu membimbing, mengayomi dan memberikan motivasi yang menginspirasi para karyawan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi di masa depan. Sehingga pemimpin yang kharismatik lebih efektif dalam mendukung

perilaku kerja inovatif karyawan dalam organisasi. Berdasarkan beberapa hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif atau dapat memperkuat hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Dapat diketahui bahwa perkembangan perguruan tinggi tidak terlepas dari peran dosen, di mana dosen merupakan SDM yang memiliki peranan penting dalam kegiatan belajar mengajar terhadap seluruh aktivitas di perguruan tinggi. Oleh karena itu, dosen harus mengembangkan perilaku kerja inovatif secara terus menerus demi kemajuan organisasi, dan dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin meningkat. Karena hal itu juga dapat digunakan sebagai penentuan tinggi rendahnya kualitas suatu perguruan tinggi. Dosen yang mempunyai perilaku kerja inovatif tinggi akan menciptakan berbagai pembaharuan demi kemajuan organisasi.

Perilaku kerja inovatif dapat berkembang apabila dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti adanya *knowledge sharing*, dukungan organisasi, dan kepemimpinan transformasional di lingkungan organisasi. Dengan adanya faktor tersebut, memungkinkan disetiap individu atau setiap dosen akan berinovatif dalam melaksanakan segala kegiatan dalam perguruan tinggi. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dugaan hipotesis pada penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 1 sebagai berikut:

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Sekaran & Bougie, (2013)

Keterangan:

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

H2: Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

H3: *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif yang dimoderasi oleh kepemimpinan transformasional.

H4: Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif yang dimoderasi oleh kepemimpinan transformasional.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Populasi penelitian ini seluruh dosen FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjumlah 92 dosen. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam penentuan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan: n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi yaitu sebesar 5% atau 0,05.

$$n = \frac{92}{1+92(0,05)^2} = \frac{92}{1+92 \cdot 0,0025} = \frac{92}{1+0,23} = \frac{92}{1,23} = 74,80 \text{ dibulatkan jadi } 75$$

Melalui perhitungan tersebut, didapatkan hasil bahwa sampel minimal sebanyak 75 responden. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari tanggapan responden berdasarkan wawancara dan hasil kuesioner. Untuk mengantisipasi penyimpangan kuesioner yang cacat maupun tidak kembali, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 85 responden. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* (melalui aplikasi *WhatsApp*) dan *offline* (memberikan *hard file* kepada responden). Sedangkan data sekunder diperoleh dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, media informasi, internet, Sistem Informasi Akademik (SIA). Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen untuk mengukur satu variabel dependen. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS dengan *software Smart-PLS 4.0*. Hasil pengujian model pengukuran (*outer model*) dan hasil pengujian model struktural (*inner model*) yang akan dijadikan sebagai acuan dalam pengujian hipotesis untuk analisis.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu pertanyaan atau kuesioner (Sekaran & Roger Bougie, 2013). Di mana suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan software *SmartPLS* 4.0. Kriteria dapat dikatakan valid apabila *Average Variance Extract* (AVE) dari masing-masing model $> 0,5$. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki *discriminant validity* yang baik, karena nilai AVE dari masing-masing variabel $> 0,5$. Hasil tersebut dibuktikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Kriteria	AVE
<i>Knowledge Sharing</i> (X ₁)	$> 0,5$	0.514
Dukungan Organisasi (X ₂)	$> 0,5$	0.586
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	$> 0,5$	0.631
Kepemimpinan Transformasional (X ₃)	$> 0,5$	0.650

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Selanjutnya *convergent validity* dalam penelitian ini menggunakan batas *loading factor* sebesar $\geq 0,6$. Hasil uji validitas untuk variabel *knowledge sharing* (X₁) yaitu: X1.1 = 0.812, X1.2 = 0.746, X1.3 = 0.600, X1.4 = 0.619, X1.5 = 0.667, X1.6 = 0.826. Hasil variabel dukungan organisasi (X₂) yaitu: X2.1 = 0.746, X2.2 = 0.755, X2.3 = 0.736, X2.4 = 0.816, X2.5 = 0.813, X2.6 = 0.831, X2.7 = 0.644. Untuk hasil variabel perilaku kerja inovatif (Y) yaitu: Y.1 = 0.720, Y.2 = 0.848, Y.3 = 0.766, Y.4 = 0.829, Y.5 = 0.776, Y.6 = 0.820. Sedangkan untuk variabel moderasi kepemimpinan transformasional (X₃) yaitu: X3.1 = 0.799, X3.2 = 0.871, X3.3 = 0.840, X3.4 = 0.693, X3.5 =

0.817, X3.6 = 0.727, X3.7 = 0.795, X3.8 = 0.731, X3.9 = 0.764, X3.10 = 0.841, X3.11 = 0.826, X3.12 = 0.840, X3.13 = 0.843, X3.14 = 0.885, X3.15 = 0.799, X3.16 = 0.804, X3.17 = 0.760, X3.18 = 0.872, X3.19 = 0.781. Hasil analisis *convergent validity* menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid. Setiap item pernyataan dari masing-masing variabel memiliki nilai *loading factor* sebesar $\geq 0,6$. Sehingga, setiap item pernyataan yang mewakili variabel memenuhi syarat untuk diteliti.

Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran & Roger Bougie (2013) uji reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias atau kesalahan, karena menjamin konsistensi pengukuran. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan uji *composite reliability* dan *cronbach’s alpha*. Menurut Ghozali & Latan (2015) *reliability* dan *cronbach’s alpha* dapat diterima jika $> 0,6$, semakin dekat dengan nilai 1, maka semakin tinggi keandalan konsisten internalnya. Hasil nilai *composite reliability* pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2. *Composite Reliability*

Variabel	Kriteria	<i>Composite Reliability</i>
<i>Knowledge Sharing</i> (X ₁)	> 0.6	0.862
Dukungan Organisasi (X ₂)	> 0.6	0.908
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	> 0.6	0.911
Kepemimpinan Transformasional (X ₃)	> 0.6	0.972

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk penelitian dan analisis lebih lanjut. Selanjutnya, nilai *cronbach’s alpha* pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 3 berikut:

Tabel 3. Cronbach's Alpha

Variabel	Kriteria	Cronbach's Alpha
Knowledge Sharing (X ₁)	> 0.6	0.817
Dukungan Organisasi (X ₂)	> 0.6	0.881
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	> 0.6	0.882
Kepemimpinan Transformasional (X ₃)	> 0.6	0.970

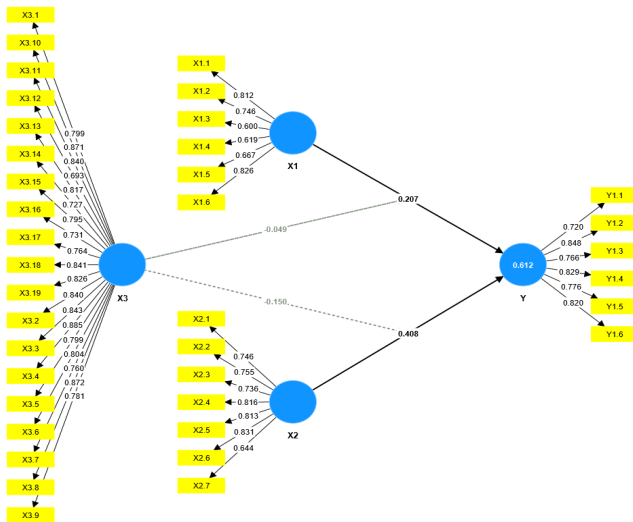
Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel menunjukkan angka > 0,6. Sehingga, masing-masing variabel telah memenuhi asumsi reliabilitas, dan level internal *consistency* yang tinggi.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *bootstrapping*. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi t-statistik > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,05, dan hipotesis ditolak jika nilai signifikansi t-statistik < 1,96 dan nilai *p-value* > 0,05. Hasil pengujian hipotesis dan korelasi pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar berikut:

Gambar 2. Hasil Pengujian Model



Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Hasil hipotesis pada penelitian ini dapat diketahui berdasarkan tabel di bawah ini. Di mana pengaruh positif dapat dilihat berdasarkan nilai *original sample* dan nilai signifikansinya dapat dilihat berdasarkan nilai *T-statistics* dan nilai *p-value*.

Tabel 4. Output Path Coefficient

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P value	Keterangan
X1 -> Y	0.207	1.799	0.072	Ditolak
X2 -> Y	0.408	3.006	0.003	Diterima
X3 x X1 -> Y	-0.049	0.362	0.717	Ditolak
X3 x X2 -> Y	-0.150	1.165	0.244	Ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa hipotesis variabel *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif tidak signifikan dan ditolak, karena nilai yang dihasilkan *T-statistics* $1.799 < 1.96$ dan *p-value* $0.072 > 0.05$. Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif sehingga hipotesis diterima. Hal ini dikarenakan nilai yang dihasilkan *T-statistics* $3.066 > 1.96$ dan *p-value* $0.003 < 0.05$. Berikutnya variabel kepemimpinan transformasional tidak berhasil memoderasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif pada dosen FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hal ini dapat diketahui berdasarkan nilai yang dihasilkan pada *T-statistics* $0.362 < 1.96$ dan *p-value* $0.717 > 0.05$, di mana hipotesis ditolak. Hasil yang terakhir yakni variabel kepemimpinan transformasional tidak berhasil memoderasi pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada dosen FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hal ini dapat diketahui berdasarkan nilai yang dihasilkan pada *T-statistics* $1.165 < 1.96$ dan *p-value* $0.244 > 0.05$, sehingga hipotesis ditolak.

Pembahasan

Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku karyawan dalam menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan ide kreatif, serta berani dalam mengambil risiko sehingga dapat memberikan manfaat bagi organisasi (Jong & Hartog, 2010). Menurut Hammond et al. (2011) perilaku inovatif yang dimiliki oleh karyawan merupakan hal penting dalam organisasi untuk menjaga daya saing, berkaitan dengan individu, pekerjaan, maupun lingkungan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan suatu aktivitas individu yang bertujuan untuk melahirkan gagasan baru yang kemudian diimplementasikan langsung kepada organisasi.

Organisasi yang perlu meningkatkan perilaku kerja inovatif yakni salah satu fakultas yang ada di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yaitu FDK. FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta perlu meningkatkan perilaku kerja inovatif pada dosen karena perilaku kerja inovatif dosen merupakan asset penting, dan menjadi sebuah kekuatan bagi perguruan tinggi, sehingga perguruan tinggi harus bisa mengelola asset tersebut dengan sebaik mungkin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *knowledge sharing*, dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dosen dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi. Penelitian dilakukan pada dosen FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, didapatkan hasil bahwa sampel minimal 75 responden. Namun, untuk mengantisipasi penyimpangan kuesioner yang cacat maupun tidak kembali, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 85 responden. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* dan *offline*. kuesioner yang berhasil masuk dan dapat dilakukan analisis sebanyak 68 responden. Terdapat 17 responden yang tidak mengembalikan atau tidak mengisi kuesioner dengan berbagai alasan, diantaranya: 10 keberatan untuk mengisi, 6 sakit, dan 1 responden meninggal dunia.

Hasil deskripsi karakteristik dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 5 berikut:

Tabel 5. Karakteristik Dosen

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	46	67,6%
	Perempuan	22	32,4%
	Total	68	100%
Usia	21-30 Tahun	4	5,9%
	31-40 Tahun	26	38,2%
	41-50 Tahun	14	20,6%
	51-60 Tahun	17	25%
	61-70 Tahun	7	10,3%
	Total	68	100%
Tingkat Pendidikan	S1	-	-
	S2	51	75%
	S3	17	25%
	Total	68	100%
Pangkat/ Golongan	IV/d	1	1,5%
	IV/c	5	7,3%
	IV/b	4	5,9%
	IV/a	5	7,3%
	III/d	11	16,2%
	III/c	8	11,8%
	III/b	33	48,5%
	III/a	1	1,5%
	Total	68	100%
Jabatan Fungsional	Asisten Ahli	18	26,5%
	Lektor	36	52,9%
	Lektor Kepala	13	19,1%
	Guru Besar	1	1,5%
	Total	68	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Dari 68 responden di dominasi dengan jenis kelamin laki-laki, yakni 46 responden atau 67,6% dari jumlah responden. Menurut Robbins & Judge (2017), tidak ada perbedaan yang konsisten antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan dalam memecahkan masalah, keterampilan analisis, atau

kemampuan belajar. Namun, pada kenyataannya dosen perempuan lebih egois dan mementingkan dirinya sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat simpatinya kepada orang lain lebih rendah dibandingkan dengan dosen laki-laki. Sehingga dosen perempuan lebih rendah dalam perilaku kerja inovatif atau menciptakan inovasi baru untuk kemajuan organisasi.

Berdasarkan usia, sebagian besar sekitar 31-40 tahun dengan jumlah 26 dosen atau 38,2% dari jumlah responden. Di mana usia tersebut merupakan usia produktif seseorang dalam bekerja. Untuk tingkat pendidikan di dominasi dengan lulusan S2, namun sebagian dosen sedang menempuh pendidikan S3, karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin banyak kemampuan yang dimilikinya, mempunyai wawasan yang luas, mampu berfikir kritis, kreatif, dan inovatif sehingga dapat menciptakan pembaharuan.

Berdasarkan pangkat/golongan sebagian besar responden berada pada tingkat Penata Muda Tingkat I (III/b) yang berjumlah 33 dosen atau 48,5% dari jumlah responden. Selanjutnya untuk karakteristik jabatan fungsional, sebagian besar berada pada jabatan lektor. Jika dosen berhasil dalam naik jabatan hingga jenjang tertinggi, maka dapat membuktikan mampu melaksanakan seluruh tugasnya, sehingga dapat mengimplementasikan ide-ide baru dan dapat menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan.

Hasil Uji Pengaruh Knowledge Sharing (X1) terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Knowledge sharing merupakan proses dari individu yang saling bertukar pengetahuan, baik *tacit knowledge* maupun *explicit knowledge* (Matzler, Kurt et al., 2008). Menurut Lumbantobing (2011) *knowledge sharing* merupakan proses membagikan, mengelola, dan mengirim pengetahuan dari individu atau organisasi ke individu atau organisasi lain yang membutuhkannya.

Terdapat 2 (dua) indikator pada variabel *knowledge sharing*, yaitu memberi pengetahuan (*knowledge donating*) dan mengumpulkan pengetahuan (*knowledge collecting*) (Hoof & Ridder, 2004). Skor rata-rata variabel *knowledge sharing* adalah 3,81, menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dosen FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam kategori tinggi. Tingginya *knowledge sharing* dapat memengaruhi perilaku kerja inovatif, karena adanya *knowledge sharing* dapat memudahkan dosen untuk saling bertukar pendapat atas pekerjaan yang dijalankannya, sehingga mendorong dosen untuk lebih inovatif dalam memecahkan masalah yang ada.

Menurut Pandanningrum & Nugraheni (2021) terwujudnya sumber daya manusia yang inovatif membutuhkan adanya *knowledge sharing* untuk mencapai hasil yang maksimal dan *knowledge sharing* merupakan suatu kekuatan atau asset guna untuk meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Janssen (2000) untuk mempercepat pengembangan ide baru tidak dapat dipisahkan dari perilaku *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* merupakan faktor yang kuat dalam menentukan perilaku kerja inovatif. Namun, berdasarkan uji yang telah dilakukan dengan hasil koefisien sebesar 0,207 (positif) dan tingkat signifikansi *p-value* sebesar $0,072 > 0,05$, dapat diketahui bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada dosen. Hal ini berarti bahwa dosen FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam kegiatan *knowledge sharing* masih sangat rendah sehingga perilaku kerja inovatif yang ada masih kurang.

Beberapa dosen berpendapat bahwa rendahnya *knowledge sharing* tersebut karena budaya yang ada di FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta bagi siapa yang mengutarakan idenya maka dia yang harus bertanggung jawab atas ide tersebut. Sehingga, dari kebanyakan dosen memilih untuk diam dan tidak mengutarakan ide yang dimilikinya. Padahal hal tersebut kurang baik untuk diterapkan dalam organisasi (Wawancara, 2023).

Dengan demikian, hasil penelitian ini didukung oleh Asbari et al. (2019), di mana hasil penelitian menyimpulkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi guru. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pandanningrum & Nugraheni (2021), penelitian oleh Vandavasi et al. (2020), dan penelitian yang dilakukan oleh Widiyastuti & Nurmayana (2022) di mana menunjukkan hasil bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, karena adanya *knowledge sharing* dapat mendorong untuk berinovasi.

Hasil Uji Pengaruh Dukungan Organisasi (X2) terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Terdapat tiga indikator dalam variabel dukungan organisasi, yaitu keadilan, dukungan dari atasan, penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan (Rhoades, L. & Eisenberger, 2002). Skor rata-rata variabel dukungan organisasi dalam penelitian ini adalah 3,639 yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta terhadap dosen dalam kategori tinggi.

Berdasarkan uji yang telah dilakukan dengan hasil koefisien sebesar 0,408 (positif) dengan tingkat signifikansi *p-value* sebesar $0,003 < 0,05$, dapat diketahui bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada dosen FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Rhoades, L. & Eisenberger (2002) mengungkapkan bahwa dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi dapat menilai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli pada kesejahteraan masyarakat, serta kesediaannya untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi kebutuhan sosio-emosional karyawannya. Begitu juga menurut Rizana (2017) dukungan organisasi

merupakan sebuah persepsi sejauh mana organisasi dapat memperhatikan kesejahteraan karyawannya, sehingga karyawan akan bekerja secara maksimal sesuai dengan apa yang telah diberikan. Berdasarkan hal tersebut, maka hasil penelitian ini mengandung makna bahwa semakin tinggi tingkat dukungan organisasi yang diberikan FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta terhadap dosen, maka perilaku kerja inovatif yang dilakukan dosen akan semakin tinggi pula. Organisasi harus berusaha untuk memperkuat keyakinan dosen dengan mengakui dan menghargai atas inovasi yang dilakukan dengan memberikan penghargaan. Sehingga dosen akan merasa bahwa organisasi peduli atas apa yang telah dilakukannya selama bekerja.

Dengan demikian, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anastasya & Umi (2022) maupun penelitian yang dilakukan oleh Setyawati, L & Satiningsih (2020), di mana menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Jika dukungan organisasi semakin tinggi, maka perilaku inovatif akan menunjukkan nilai yang tinggi, begitu sebaliknya. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiyastuti & Nurmaya (2022) dimana dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Hasil Uji Pengaruh Knowledge Sharing (X1) terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y) Dimoderasi oleh Kepemimpinan Transformasional (X3)

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak mampu memoderasi *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini dapat diketahui berdasarkan tingkat signifikansinya, di mana diperoleh nilai *path coefficient* sebesar $-0,049$ (negatif) dan tingkat signifikansin *p-value* sebesar $0,717 > 0,05$.

Menurut Erkutlu (2008) kepemimpinan transformasional memiliki ciri

khas yaitu mampu meningkatkan semangat bawahan. Di mana setiap bawahan pasti memiliki kepentingan, baik bersifat pribadi maupun kelompok yang difasilitasi pemimpin transformasional untuk mencapai tujuan bersama (Aristana et al., 2023). Sehingga adanya kepemimpinan transformasional dapat menghasilkan kemajuan terhadap organisasi secara kolektif karena kepemimpinan transformasional lebih mengedepankan komunikasi (diskusi) dan memberikan motivasi sehingga kinerja tim dapat ditingkatkan (Wang & Howell, 2012). Namun, di FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta kegiatan *knowledge sharing* masih sangat rendah sehingga perilaku kerja inovatif masih kurang, dan kepemimpinan yang ada tidak mampu memoderasi *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif.

Dosen FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, menyatakan bahwa kepemimpinan yang ada di FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berarti tidak transformasional, tetapi bentuk kepemimpinannya adalah intruksional, di mana semua yang dilakukan oleh pemimpin harus mengikuti arahan dari pusat, tidak bisa berjalan sesuai dengan kebijakan sendiri (wawancara, 2023). Karena kepemimpinan yang ada di FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tidak transformasional, sehingga pemimpin kurang dalam memberikan motivasi yang menginspirasi para dosen untuk merasa optimis terhadap visi dan misi organisasi di masa depan. Selain itu pemimpin juga kurang dalam memberikan stimulasi dosen untuk lebih cermat dan kreatif dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi ketika bekerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Monoyasa et al. 2017), di mana inovasi merupakan salah satu hal yang diinginkan dalam dunia pendidikan, dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak signifikan terhadap inovasi guru. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Pandanningrum & Nugraheni

(2021), kemudian penelitian yang dilakukan oleh Phung *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memperkuat hubungan antara *knowledge sharing* dengan perilaku kerja inovatif, karena pemimpin fokus untuk mempromosikan perilaku kerja inovatif karyawan selama menjalankan pekerjaan mereka.

Hasil Uji Pengaruh Dukungan Organisasi (X2) terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y) Dimoderasi oleh Kepemimpinan Transformasional (X3)

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, di mana tingkat signifikansi diperoleh nilai *path coefficient* sebesar -0,150 (negatif) dan tingkat signifikansi *p-value* sebesar 0,244 > 0,05. Hasil penelitian ini mengandung makna bahwa kepemimpinan transformasional tidak mampu memoderasi dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif.

Hal ini dikarenakan kepemimpinan yang ada di FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta kurang dalam mensejahterakan para dosen. Menurut Widiyastuti & Nurmaya (2022) kesejahteraan karyawan bukan hanya sebatas pada upah dan promosi jabatan saja, namun memiliki cakupan yang luas. Misalnya dalam segi kesehatan, keamanan, keadilan, kemandirian, selain itu perlunya dosen diberikan kepercayaan untuk dapat mengambil keputusan terkait pekerjaan, pelatihan, dan yang lainnya.

Dukungan atasan sangat diperlukan oleh dosen karena atasan memiliki peran sebagai perwakilan organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk memberikan arahan dan mengevaluasi kinerja bawahan. Bawahan akan melihat apakah atasan berorientasi menguntungkan atau tidak terhadap bawahan sebagai indikasi dukungan organisasi Rhoades, L. & Eisenberger (2002). Ketika pemimpin dalam organisasi memperhatikan kesejahteraan dosen dengan cara yang adil, maka para dosen akan berusaha

memaksimalkan potensi dalam dirinya. Namun, dalam penelitian ini dosen merasakan bahwa apa yang diberikan pemimpin terhadap dosen masih belum maksimal. Sehingga kurang memotivasi para dosen untuk berkontribusi secara maksimal untuk organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sugianti et al., (2020), penelitian Ie et al. (2021) kemudian penelitian yang dilakukan oleh Reano *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi. Hal ini dikarenakan pemimpin yang kharismatik mampu membimbing, mengayomi dan memberikan motivasi yang menginspirasi para karyawan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi di masa depan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa dari 4 hipotesis yang diusulkan, hanya 1 hipotesis yang diterima, yakni dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dosen FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Semakin tinggi tingkat dukungan organisasi yang diberikan organisasi terhadap dosen, maka perilaku kerja inovatif yang dilakukan dosen akan semakin tinggi pula. Sehingga, organisasi harus memperkuat keyakinan dosen dengan mengapresiasi setiap inovasi yang dilakukan oleh dosennya.

Knowledge sharing tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada dosen. Artinya kegiatan *knowledge sharing* dosen FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta masih sangat rendah, sehingga perilaku kerja inovatif yang ada masih kurang. Padahal terwujudnya sumber daya manusia yang inovatif membutuhkan adanya *knowledge sharing*. Kepemimpinan transformasional tidak mampu memoderasi *knowledge sharing*

maupun dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif, hasil dari pengujian menunjukkan bahwa semuanya tidak signifikan. Ternyata, FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tidak menerapkan kepemimpinan transformasional dalam organisasinya. Sehingga, pemimpin kurang dalam memberikan motivasi yang menginspirasi para dosen untuk merasa optimis terhadap visi dan misi organisasi di masa depan. Selain itu pemimpin juga kurang dalam memperhatikan kesejahteraan dosen dengan cara yang adil, sehingga dosen kurang bersemangat dalam melakukan pembaharuan.

Daftar Pustaka

- Anastasya, P. T., & Umi, I. A. (2022). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6), 84–96.
- Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2019). Effect of Tacit and Explicit Knowledge Sharing on Teacher Innovation Capability. *Dinamika Pendidikan*, 14(2), 227–243. <https://doi.org/10.15294/dp.v14i2.22732>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Hoof, B. Van den, & Ridder, J. A. de. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Ie, M., Henny, Cecilia, E., & Kristanti, A. (2021). Dampak Dukungan Organisasi dan Kreativitas Karyawan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Variabel Mediasi. *Nasional*, 2(1), 789–798.
- Iffah Rosyiana. (2019). *Innovative Behavior at Work: Tinjauan Psikologi & Implementasi di Organisasi* (deepublish (ed.)).

- Imam Ghozali dan Hengki Latan. (2015). *Partial Least Squares, Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0, untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Janssen. (2000). Job Demands, Perception of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 287–302.
- Lumbantobing, P. (2011). Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas. In *Knowledge Management Society Indonesia*.
- Matzler, Kurt et al. (2008). The Relationship between Transformational Leadership, Product Innovation and Performance in SMES. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 21(2).
- Monoyasa, M. W., Sularso, R. A., & Dewi Prihatini. (2017). Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasardengan Motivasi dan Inovasi Guru Sebagai Variabel Intervening di Kota Administratif Jember. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 13(2), 315–335. <http://jurnal.stie-mandala.ac.id/index.php/relasi/article/view/120>
- Ottosson. (2006). Handbook in innovation management. *Staff.Tiiame.Uz*, 1–171. <http://staff.tiiame.uz/storage/users/503/books/1Se1VxDtOt5OkRzZQAipdTjTmC7uiXo2WAYN5Mvf.pdf>
- Pandanningrum, G. V., & Nugraheni, R. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Kerja. *Diponegoro Journal of Management*, 10, 1–11.
- Phung, V. D., I, H., & D., C. (2019). How Knowledge Sharing Leads To Innovative Work Behaviour: A Moderating Role Of Transformational Leadership. *J Syst Inf Technol*, 21(3), 277–303. <https://doi.org/10.1108/JSIT-11-2018-0148>.
- Reano, Praningrum, & Kananlua, P. S. (2019). *Daerah Di Provinsi Bengkulu*.
- Republik Indonesia, P. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Republik Indonesia, P. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia No. 14*

Tabun 2005 tentang Guru dan Dosen.pdf (p. 17).

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Rizana, D. (2017). Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan, Persepsi Dukungan Organisasi dan Person Job Fit Terhadap Perilaku Inovatif. *Jurnal Fokus Bisnis*, 2(1), 2–6. http://i-lib.ugm.ac.id/jurnal/download.php?dataId=2227%0A??%0Ahttps://ejournal.unisba.ac.id/index.php/kajian_akuntansi/article/view/3307%0Ahttp://publicacoes.cardiol.br/portal/ijs/portugues/2018/v3103/pdf/3103009.pdf%0Ahttp://www.scielo.org.co/scielo.ph
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition. *Pearson Education Limited*, 747.
- Sekaran, U. & Roger Bougie. (2013). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. In *Leadership & Organization Development Journal* (Vol. 34, Issue 7). <https://doi.org/10.1108/loj-06-2013-0079>
- Setyawati, L., & Satiningsih. (2020). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Di Pt X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(3), 185–195. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/36335>
- Sugianti, Khoiruddin, M., Wulansari, N. A., & Ridloah, S. (2020). Factors for enhancing innovative work behavior. *Al Tijarah*, 6(2), 140. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i2.5308>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Alfabeta (ed.)).
- Vandavasi, R. K. K., McConville, D. C., Uen, J. F., & Yepuru, P. (2020). Knowledge sharing, shared leadership and innovative behaviour: a cross-level analysis. *International Journal of Manpower*, 41(8), 1221–1233. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2019-0180>
- Widiyastuti, & Nurmaya, E. (2022). Knowledge Sharing, Organizational Support, Person Job-Fit and Their Influence on Innovative Work Behavior for Employees of PT. Kitchenette Lestari Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 9(1), 34–46.