

Pengaruh *Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Innovative Work Behaviour* terhadap *Organizational Performance* pada Karyawan Perusahaan Ekspedisi di Jakarta

Lidya Hastari, Netania Emilisa

Program Studi Manajemen, Universitas Trisakti Jl. Kyai Tapa No. 1 Grogol,
Jakarta Barat 11440

Email: hastarilidyaa@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Innovative Work Behaviour* dan *Organizational Performance* pada karyawan perusahaan ekspedisi di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *Structural Equation Model (SEM)* dengan *software AMOS* versi 23 dengan jumlah 130 responden yaitu menyebarkan kuesioner melalui g-form yang diisi oleh karyawan perusahaan ekspedisi di Jakarta. Teknik pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini yakni pengujian instrument seperti uji validitas dan realibilitas serta *Structural Equation Modeling (SEM)* menggunakan SPSS dan AMOS. Hasil penelitian ini, *Transformational Leadership* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Organizational Performance*, *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing*, *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour*, *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance* dan *Innovative Work Behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance*.

Kata kunci: *Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Innovative Work Behaviour* dan *Organizational Performance*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Innovative Work Behavior and Organizational Performance on employees of shipping companies in Jakarta. The method used is the Structural Equation Model (SEM) with AMOS software version 23 with a total of 130 respondents, namely distributing questionnaires via g-form filled out by shipping company employees in Jakarta. The data processing techniques used in this study were instrument testing such as validity and reliability tests and Structural Equation Modeling (SEM) using SPSS and AMOS. The results of this study, Transformational Leadership has a positive but not significant effect on Organizational Performance, Transformational Leadership has a positive and significant effect on Knowledge Sharing, Transformational Leadership has a positive and significant effect on Innovative Work Behaviour, Knowledge Sharing has a positive and significant effect on Organizational Performance and Innovative Work Behavior has a positive and significant effect on Organizational Performance

Keywords: *Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Innovative Work Behaviour* and *Organizational Performance*

1. PENDAHULUAN

Pandemi parah telah terjadi di seluruh dunia sejak Desember 2019 karena COVID-19. Penyakit ini pertama kali didiagnosis di Wuhan, China (Mo et al., 2020), dan selanjutnya, banyak negara yang terkena dampak pandemi ini tidak terkecuali Indonesia. Penyakit mental dan sosial yang disebabkan oleh lingkungan pandemi tersebut secara substansial telah mengganggu lingkungan kerja dan kehidupan rutin (Rafique et al., 2022) Lingkungan ekonomi yang berubah, globalisasi dan tuntutan persaingan yang berkembang, perilaku kerja yang inovatif menjadi semakin penting dan persyaratan penting untuk kelangsungan hidup organisasi (Kim & Park, 2017)

Para pemimpin saat ini menghadapi lingkungan yang sangat dinamis di mana perubahan adalah masalah yang konstan. Untuk menghadapi perubahan secara efektif, pengikut harus berbagi visi pemimpin dan bersedia berkomitmen untuk mencapai arah pemimpin (Hui Lei et al., 2020). Salah satu gaya kepemimpinan paling terkenal yang dianggap cocok untuk lingkungan yang dinamis saat ini dan untuk meningkatkan inovasi adalah *Transformational Leadership*. Terlepas dari berbagai teori yang memperdebatkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk perilaku kerja yang inovatif di antara karyawan, penelitian sebelumnya telah menekankan pentingnya *Transformational Leadership* (M. S. Mohammad, 2012)

Transformational Leadership dapat digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang mempromosikan kepentingan kolektif karyawan, membantu mereka mencapai tujuan kolektif (Jufrizen, 2020). *Transformational leadership* adalah perspektif kepemimpinan tentang bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan, dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut (Wibowo & Budiarti, 2017). berharap bahwa kepemimpinan transformasional akan meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan.

Mempromosikan *Knowledge Sharing* (KS) sebagai komponen kunci yang diakui dari inisiatif *Knowledge Management* (KM) yang sukses (Yovita et al., 2022). Ada tiga manfaat signifikan terkait dengan peningkatan *Knowledge Sharing*, khususnya di perkantoran. Pertama, menciptakan budaya *Knowledge Sharing* di mana dipraktikkan di seluruh organisasi, dan setiap orang menghasilkan, mempromosikan, dan menggunakan pengetahuan dengan cara yang imajinatif (Kim & Park, 2017).

Keuntungan penting lainnya adalah dapat memulai proses pengambilan keputusan yang lebih baik yang dapat meningkatkan pembelajaran dan pengajaran dan mempercepat pengembangan dan penelitian (Laksono & Widodo, 2022). Terakhir, *Knowledge Sharing* memberikan manfaat bagi perkantoran melalui penciptaan penyimpanan dan aksesibilitas sejumlah besar pengetahuan dari orang-orang kunci untuk memaksimalkan kemampuan organisasi (Arokiasamy A.R.A et al., 2022) Akibatnya, mempromosikan *Knowledge Sharing* di kalangan karyawan telah menjadi agenda penting bagi banyak organisasi, terutama perkantoran saat ini (Kim & Park, 2017)

Knowledge Sharing dapat memungkinkan karyawan untuk menunjukkan perilaku *Innovative Work Behaviour*. Namun, tanpa bimbingan iklim yang inovatif, karyawan mungkin tidak tahu perilaku mana yang bermanfaat bagi organisasi dan tidak akan dapat menggunakan pengetahuan bersama untuk inovasi (Rafique et al., 2022). *Knowledge Sharing* mengarah pada pertukaran pengalaman dan keterampilan antar karyawan, berkontribusi pada pembelajaran kolektif dan membangkitkan refleksi pada pengetahuan saat ini (Bimantoro & Susanty, 2016) Dengan demikian, *Knowledge Sharing* meningkatkan peluang untuk terlibat dalam aktivitas tambahan yang tidak rutin, seperti *Innovative Work Behaviour* (Örnek & Ayas, 2015)

Innovative Work Behaviour merupakan faktor penting yang menentukan keunggulan kompetitif organisasi (Rafique et al., 2022). *Innovative Work Behaviour* merupakan perilaku untuk membangkitkan ide, mengaplikasikan dan mengimplementasikan ide-ide unggul, produk, proses dan metode untuk posisi kerjanya, unit departemen atau organisasi (Taştan & Davoudi, 2015). Karena meningkatnya persaingan global, perubahan pasar atau memenuhi harapan pelanggan, organisasi perlu mengembangkan solusi inovatif untuk memenuhi masalah dan tantangan yang muncul ini yang mengharuskan karyawan untuk terlibat dalam perilaku inovatif untuk meningkatkan keadaan saat ini (Taştan & Davoudi, 2015)

Organisasi dapat menjadi inovatif dengan memanfaatkan kemampuan inovatif karyawannya yang memastikan efektivitas berkelanjutan dan jangka panjang (De Jong dan Den Hartog, 2010). Dengan menggunakan kemampuan inovatif mereka, karyawan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap *Organizational Performance* dengan mengembangkan, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide baru dan berguna untuk

meningkatkan produk, layanan, dan prosedur kerja yang disebut sebagai perilaku kerja inovatif (Hoai et al., 2022)

Transformational Leadership

Transformational Leadership adalah perspektif kepemimpinan tentang bagaimana pemimpin mengubah organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan, dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut (Wibowo & Budiarti, 2017). *Transformational Leadership* adalah kemampuan pemimpin untuk bekerja sama dengan rekan kerja dengan memaksimalkan kapasitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermanfaat dan sejalan dengan tujuan yang telah dicapai sebelumnya (Prasetyo et al., 2022).

Maka kesimpulan yang dapat diambil dari uraian diatas mengenai *Transformational Leadership* adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan tentang bagaimana kemampuan pemimpin untuk bekerja sama dengan rekan kerja, memaksimalkan kapasitas organisasi dan mendorong perilaku inovatif untuk mencapai tujuan organisasi. (Jufrizen, 2020) menjelaskan, terdapat empat indikator *transformational leadership*, diantaranya Karisma (*Charisma*), Inspirasional (*Inspirational*), Stimulasi Intelektual (*Intelektual Stimulation*), dan Perhatian Individu (*Individualized Consideration*).

Knowledge Sharing

Knowledge Sharing adalah inti dari proses manajemen pengetahuan sebagai proses pertukaran informasi, data, keterampilan, keahlian, dan pengetahuan di antara karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dan mencapai tujuan organisasi, dan membantu menghasilkan pengetahuan baru. *Knowledge Sharing* adalah interaksi sosial yang dapat melibatkan, pengalaman, keterampilan dan pengetahuan antara karyawan agar bisa meningkatkan pengetahuan yang dimiliki (Bimantoro & Susanty, 2016). *Knowledge Sharing* adalah sebuah proses komunikasi interaktif antar individu satu dengan yang lain di dalam suatu kelompok yang menciptakan hubungan saling bergantung untuk mencapai tujuan bersama (Zusnita et al., 2018).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* adalah proses komunikasi interaktif antar individu satu dengan yang lain untuk pertukaran

informasi, pengalaman, keahlian dan pengetahuan antara karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki. (Zusnita et al., 2018) menjelaskan, terdapat lima dimensi *Knowledge sharing* yang terdiri dari : (a) Dimensi Komunikasi, (b) Dimensi Interaksi Sosial, (c) Dimensi Pengalaman, (d) Dimensi Relasi (e) Dimensi Kepercayaan.

Innovative Work Behaviour

Innovative Work Behaviour adalah serangkaian perilaku untuk memperkenalkan ide-ide baru yang dapat dikembangkan dan diterapkan dengan tujuan meningkatkan kinerja pekerja dalam sebuah organisasi (Diana & Ketut, 2020). *Inovative Work Behaviour* adalah kemampuan untuk menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru dan berguna (Newman et al., 2018). *Inovative Work Behaviour* merujuk kepada upaya mengenalkan ide dan penerapannya dalam pekerjaan, baik dilakukan individu, kelompok atau organisasi (Rafique et al., 2022).

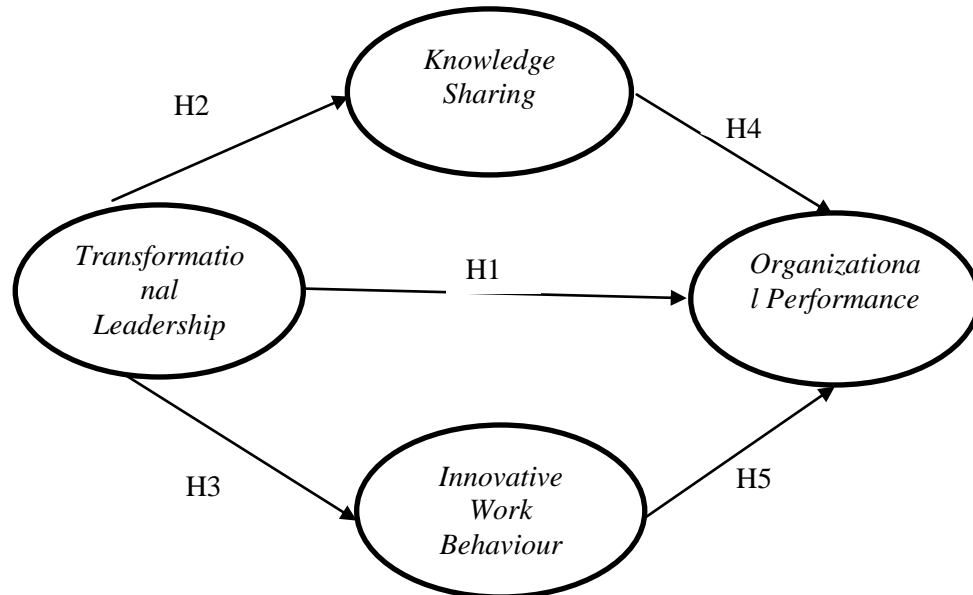
Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *Innovative Work Behaviour* adalah perilaku untuk mengembangkan ide-ide baru dan penerapannya untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi. Menurut (De Jong & Den Hartog, 2010) dalam (Hadi et al., 2020) terdapat empat indikator untuk *Innovative Work Behaviour* yaitu (a) *Idea exploration*, (b) *Idea generation*, (c) *Idea championing*, (d) *Idea implementation*.

Organizational Performance

Organizational Performance didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan yang sesuai dengan *stakeholder*, atau hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk mengukur seberapa baik organisasi telah mencapai tujuannya (Kammerhoff et al., 2019). Sedangkan, menurut (Putri & Utomo, 2022) *Organizational Performance* adalah tujuan yang telah tercapai oleh suatu organisasi atau evaluasi terhadap efektivitas individu, kelompok, atau organisasi. Menurut (Hamzali & Arwin, 2022) Definisi *Organizational Performance* adalah kemampuan pelaksanaan tugas - tugas organisasi dalam pencapaian tujuan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan kebijakan visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Performance* adalah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan *visi* dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor yang mempengaruhi

Organizational Performance menurut (Xuan et al., 2020), yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, dan faktor kontekstual.



Gambar 1: Rerangka Konseptual

Berdasarkan model penelitian tersebut, maka terdapat 5 (lima) hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance*.

H2: *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*.

H3: *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behaviour*

H4: *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance*

H5: *Innovative Work Behaviour* berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance*

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini mengambil dari dua penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nilasari et al., 2022) dan (Arokiasamy A.R.A et al., 2022). Data cross-sectional digunakan karena penelitian ini dilakukan dalam bentuk studi lapangan dan data variable dikumpulkan pada titik waktu tertentu di seluruh populasi sampel atau

subset yang telah di tentukan sebelumnya. Unit analisa yang digunakan adalah individu yaitu karyawan perusahaan ekspedisi di Jakarta.

Penelitian ini menggunakan empat variable yang terdiri dari: Tiga variabel independen (X) yaitu *Transformational Leadership*, *Knowledge Sharing* dan *Innovative Work Behaviour* dengan satu variabel dependen (Y) yaitu *Organizational Performance*. Skala yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan adalah skala interval. Variabel yang diukur menggunakan lima poin likert dengan keterangan yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), cukup setuju (CS), setuju (S), sangat setuju (SS).

Penelitian ini dilakukan pada beberapa Perusahaan Ekspedisi di Jakarta. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 130 responden. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan dengan memilih sampel berdasarkan kriteria (pertimbangan) tertentu (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Analisis data yang digunakan adalah menggunakan Uji Instrument, *Structural Equation Model* (SEM) dan Uji Hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji validitas adalah tes yang dilakukan untuk memastikan keabsahan, ketepatan, dan keakuratan suatu item pertanyaan dalam menilai variabel yang diteliti (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua nilai *factor loading* lebih besar dibandingkan dengan nilai *r table* (0,50) , maka dapat dikatakan semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Factor Loading	Keputusan
<i>Transformational Leadership</i>	TL1	0,826	Valid
	TL2	0,862	Valid
	TL3	0,822	Valid
	TL4	0,854	Valid
	TL5	0,847	Valid
	KS1	0,812	Valid
	KS2	0,673	Valid

Variabel	Indikator	Factor Loading	Keputusan
Knowledge Sharing	KS3	0,793	<i>Valid</i>
	KS4	0,733	<i>Valid</i>
	KS5	0,833	<i>Valid</i>
	KS6	0,787	<i>Valid</i>
	KS7	0,835	<i>Valid</i>
	KS8	0,597	<i>Valid</i>
Innovative Work Behaviour	IWB1	0,797	<i>Valid</i>
	IWB2	0,706	<i>Valid</i>
	IWB3	0,843	<i>Valid</i>
	IWB4	0,843	<i>Valid</i>
	IWB5	0,821	<i>Valid</i>
	IWB6	0,645	<i>Valid</i>
Organizational Performance	OP1	0,785	<i>Valid</i>
	OP2	0,757	<i>Valid</i>
	OP3	0,874	<i>Valid</i>
	OP4	0,874	<i>Valid</i>
	OP5	0,875	<i>Valid</i>
	OP6	0,847	<i>Valid</i>
	OP7	0,809	<i>Valid</i>

Sumber: Data Primer Diolah menggunakan SPSS 23

Uji reabilitas adalah tes yang dilakukan untuk memastikan tingkat kepercayaan dari item pertanyaan dalam mengukur variabel yang sedang diuji (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Menurut (Hair et al., 2014) ukuran reabilitas dengan nilai 0,60 hingga 0,70 dianggap batas bawah akseptabilitas. Hasil uji reabilitas ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keputusan
<i>Transformational Leadership</i>	5	0,895	<i>Reliable</i>
<i>Knowledge Sharing</i>	8	0,891	<i>Reliable</i>
<i>Innovative Work Behaviour</i>	6	0,866	<i>Reliable</i>
<i>Organizational Performance</i>	7	0,926	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer Diolah menggunakan SPSS 23

Keseluruhan variabel pada penelitian ini yaitu *Transformational Leadership*, *Knowledge Sharing*, *Innovative Work Behaviour* dan *Organizational Performance* dinyatakan *reliable* dengan nilai *cronbach's alpha* > 0,6.

Hasil Uji Structural Equation Model (SEM)

Tabel 3. Hasil Uji *Goodness Of Fit*

Jenis Pengukuran	Pengukuran	Nilai	Batas Penerimaan yang Disarankan	Kesimpulan
<i>Absolut Fit Indices</i>	X2 / P-Value	0,000	≥ 0,05	<i>Poor fit</i>
	GFI	0,743	≥ 0,90	<i>Poor fit</i>
	RMSEA	0,092	≤ 0,08	<i>Poor fit</i>
	RMR	0,023	≤ 0,05	<i>Goodness of fit</i>
<i>Incremental Fit Indices</i>	NFI	0,784	≥ 0,90	<i>Poor fit</i>
	TLI	0,859	≥ 0,90	<i>Marginal fit</i>
	CFI	0,872	≥ 0,90	<i>Marginal fit</i>
<i>Parsimony Fit Indices</i>	CMIN/DF	2,102	Batas bawah 1 Batas atas 5	<i>Goodness of fit</i>

Sumber : Data diolah menggunakan AMOS versi 23

Dari pengujian *goodness of fit* diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 2 pengukuran yang dilakukan dengan hasil *goodness of fit* yaitu pada nilai RMR dan CMIN/DF.

Hasil Uji Hipotesis/Uji t

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Estimate	P-Value (0.05)	Ho	Ha
<i>Transformational Leadership</i> → <i>Organizationnal Performace</i>	0,167	0,390	Didukung	Tidak didukung
<i>Transformational Leadership</i> → <i>Knowledge Sharing</i>	0,923	0,000	Tidak didukung	Didukung
<i>Transformational Leadership</i> → <i>Innovative Work Behaviour</i>	0,530	0,000	Tidak didukung	Didukung
<i>Knowledge Sharing</i> → <i>Organizational Performance</i>	0,601	0,535	Didukung	Tidak didukung
<i>Innovative Work Behaviour</i> → <i>Organizational Performance</i>	0,649	0,000	Tidak didukung	Didukung

Sumber : Data kuesioner diolah menggunakan AMOS versi 23

Pembahasan

H1 : Pengaruh antara *Transformasional Leadership* terhadap *Organizational Performance*

Transformational leadership berpengaruh positif tidak signifikan dengan nilai p-value $0,390 > 0,167$ maka dari itu hipotesis tidak didukung. Implikasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* cukup berpengaruh terhadap *Organizational Performance* tetapi tidak signifikan di terapkan saat pandemi *Covid-19* karena kurangnya rasa kepercayaan terhadap pimpinan karena pimpinan tidak memberikan motivasi serta mendorong karyawan sehingga mempengaruhi *Organizational Performance*.

H2 : Pengaruh antara *Transformational Leadership* terhadap *Knowledge Sharing*

Transformational Leadership berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing* dengan p-value $0,000 < 0,005$. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rafique et al., 2022). bahwa bahwa *Transformational Leadership* adalah prediktor potensial bagi *Knowledge Sharing* dalam organisasi untuk mengatasi peristiwa ekstra-organisasi seperti pandemi *Covid-19*.

H3 : Pengaruh antara *Transformational Leadership* terhadap terhadap *Innovative Work Behaviour*

Transformational leadership berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behaviour* dengan p-value $0,000 < 0,05$ Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Aldabbas et al., 2020). *Knowledge Sharing* membantu mempromosikan komunikasi dan rasa saling percaya di antara karyawan saat mereka bertukar pengalaman dan pengetahuan, yang secara positif meningkatkan *Innovative Work Behaviour* karyawan dan meningkatkan *Organizational Performance*.

H4 : Pengaruh antara *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Performance*

Knowledge Sharing berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Performance*, maka hipotesis didukung. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Suifan et al., 2018) bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Performance* karena *Knowledge Sharing* merupakan faktor kuat untuk mendorong kinerja karyawan apabila karyawan terus di bekali pengetahuan baru tentang pekerjaan yang akan dilakukan

maupun pengetahuan umum diluar pekerjaan

H5 : Pengaruh antara *Innovative Work Behaviour* terhadap *Organizational Performance*.

Inovative Work Behaviour berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Performance*. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh (Saravanan, 2018) bahwa terdapat hubungan positif antara *Innovative Work Behaviour* terhadap *Organizational Performance* pada karyawan Bank Riau Kepri Capem Dalu-Dalu karena karena keunggulan kompetitif perusahaan dapat tercipta apabila ada perilaku kerja yang inovatif serta kesediaan pimpinan mendukungnya.

4. SIMPULAN

Dari hasil statistik deskriptif *Organizational Performance* menunjukkan bahwa karyawan ekspedisi merasakan kurangnya rasa kepercayaan terhadap pimpinan di masa *pandemic COVID-19* karena pimpinan tidak memberikan motivasi serta mendorong karyawan sehingga mempengaruhi *Organizational Performance*, statistik deskriptif *Transformational Leadership* pada masa *pandemic COVID-19* merupakan prediktor potensial *Knowledge Sharing* antara karyawan ekspedisi untuk mengatasi peristiwa ekstra-organisasi atau masalah yang terjadi pada karyawan ekspedisi, statistik deskriptif *Knowledge Sharing* membantu mempromosikan komunikasi dan rasa saling percaya di antara karyawan saat mereka bertukar pengalaman dan pengetahuan, statistik deskriptif *Innovative Work Behaviour* karyawan merupakan faktor kuat untuk mendorong kinerja karyawan apabila karyawan terus di bekali pengetahuan baru tentang pekerjaan yang akan dilakukan maupun pengetahuan umum diluar pekerjaan sehingga keunggulan kompetitif perusahaan dapat tercipta apabila ada perilaku kerja yang inovatif serta kesediaan pimpinan mendukungnya.

5. DAFTAR PUSTAKA

Arokiasamy A.R.A, Maheshwari G, & Nguyen K.L. (2022). The Influence of Ethical and Transformational Leadership on Employee Creativity in Malaysia's Private Higher Education Institutions: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behaviour. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 17, 001–033. <https://doi.org/10.28945/4896>

Bimantoro, K. P., & Susanty, A. I. (2016). The Influence of Personal Factors,

- Organizational Factors, and Technological Factors in The Use of CIM Toward Employees Knowledge Sharing in PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta (PT. JTLJ). *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, Isclo*, 30–33. <https://doi.org/10.2991/isclo-15.2016.8>
- 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>
- Diana, L. N., & Ketut, S. (2020). The effect of emotional intelligence and transformational leadership on innovative work behavior with psychological empowerment as a variable mediation. *Manajemen Analysis Journal, Vol 10 No*, 1–12. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/43232>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Hair, J., F. J., Black, C. A., Babin, J. B., & Anderson, E. R. (2014). Multivariate Data Analysis (MVDA). In *Pharmaceutical Quality by Design: A Practical Approach*. <https://doi.org/10.1002/9781118895238.ch8>
- Hamzali, S., & Arwin. (2022). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Dan Inovasi Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 241–249. <https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v9i1.299>
- Hoai, T. T., Hung, B. Q., & Nguyen, N. P. (2022). The impact of internal control systems on the intensity of innovation and organizational performance of public sector organizations in Vietnam: the moderating role of transformational leadership. *Heliyon*, 8(2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08954>
- Hui Lei, Gui, L., & Le, P. B. (2020). Linking transformational leadership and frugal innovation: the mediating role of tacit and explicit knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 25(7), 1832–1852. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2020-0247>
- Jufrizen, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Kammerhoff, J., Lauenstein, O., & Schütz, A. (2019). Leading toward harmony – Different types of conflict mediate how followers’ perceptions of transformational leadership are related to job satisfaction and performance. *European Management Journal*, 37(2), 210–221. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.06.003>
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining Structural Relationships between Work Engagement , Organizational Procedural Justice , Knowledge Sharing , and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations. *Economic and Business Aspects of Sustainability*, 9(2), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su9020205>
- Kurniawan, A. ., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PANDIVA BuKu.

- Laksono, R. J., & Widodo, W. (2022). Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia dengan Berbagi Pengetahuan berbasis Kemampuan Penggunaan Fintech. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 19(1), 77–90. <https://doi.org/10.34001/jdeb.v19i1.2879>
- M. S. Mohammad. (2012). Transformational Leadership and Employees' Job Satisfaction and Commitment: A Structural Equation Investigation. *Journal of American Science*, 8(7), 11–19. <http://www.americanscience.org>.
- Mo, Y., Deng, L., Zhang, L., Lang, Q., Liao, C., Wang, N., Qin, M., & Huang, H. (2020). Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1002–1009. <https://doi.org/10.1111/jonm.13014>
- Newman, A., Tse, H. H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89(April), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.04.001>
- Örnek, A. Ş., & Ayas, S. (2015). The Relationship between Intellectual Capital, Innovative Work Behavior and Business Performance Reflection. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 1387–1395. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.433>
- Prasetyo, D. D., Nilasari, B. M., & Muhidin, S. (2022). The Fact of How Leaders Influence on Employee Creativity in Indonesia. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(2), 150–161. <https://doi.org/10.22146/jlo.72941>
- Putri, I. S. S., & Utomo, R. A. (2022). Pengaruh Program Inkubasi Bisnis terhadap Kinerja Organisasi Usaha Mikro Bidang Kuliner (Studi pada Anggota Rumah BUMN Bandung). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 8(3), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.35313/jrbi.v8i3.4101>
- Rafique, M. A., Hou, Y., Chudhery, M. A. Z., Waheed, M., Zia, T., & Chan, F. (2022). Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(3). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100214>
- Saravanan, K. (2018). IMPACT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEE CREATIVITY AMONG THE EMPLOYEES OF INFORMATION TECHNOLOGY SECTOR IN CHENNAI. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research (JETIR)*, 5(6), 2454–9150.
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Al Janini, M. (2018). The impact of transformational leadership on employees' creativity: The mediating role of perceived organizational support. *Management Research Review*, 41(1), 113–132.
- Taştan, S. B., & Davoudi, S. M. M. (2015). An Examination of the Relationship between Leader-member Exchange and Innovative Work Behavior with the Moderating Role of Trust in Leader: A Study in the Turkish Context. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 181, 23–32.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.862>

- Wibowo, W. A., & Budiarti, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(Vol 6 No 10 (2017): Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen), 1–15. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2118>
- Xuan, V. N., Thu, N. T. P., & Anh, N. T. (2020). Factors affecting the business performance of enterprises: Evidence at Vietnam small and medium-sized enterprises. *Management Science Letters*, 10(4), 865–870. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.010>
- Yovita, M., Hartarini, S., & Nafiah, Z. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Sosial, Efikasi Diri Dan Berbagai Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawaipada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang. *Jurnal Stie Semarang*, 14(2), 195–214. <https://doi.org/https://doi.org/10.33747/stiesmg.v14i2.566>
- Zusnita, W. O., Andhita, T., & Ernie T, S. (2018). Peran Knowlege Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397–406. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i3.45>