

***TEAM EMPOWERING LEADERSHIP, TEAM KNOWLEDGE SHARING,  
DAN EMPLOYEE INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: EFEK  
PEMODERASI INTRINSIC WORK MOTIVATION DAN JOB CREATIVITY  
REQUIREMENT***

**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Pasca Sarjana**



**Disusun Oleh:**

**Syifa Sonia Putri**

**222100808**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA**

**2023**

***TEAM EMPOWERING LEADERSHIP, TEAM KNOWLEDGE  
SHARING, DAN EMPLOYEE INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: EFEK  
PEMODERASI INTRINSIC WORK MOTIVATION DAN JOB CREATIVITY  
REQUIREMENT***

**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Pasca Sarjana**



**Disusun Oleh:**

**Syifa Sonia Putri**

**222100808**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA**

**2023**

**TEAM EMPOWERING LEADERSHIP, TEAM KNOWLEDGE SHARING, DAN EMPLOYEE INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: EFEK PEMODERASI INTRINSIC WORK MOTIVATION DAN JOB CREATIVITY REQUIREMENT**

dipersiapkan dan disusun oleh:

**Syifa Sonia Putri**

Nomor Mahasiswa: 222100808

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal: 13 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Manajemen (M.M.) di bidang Manajemen



Yogyakarta, 13 Juli 2023  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN  
Ketua,

  
Dr. Wisnu Prajogo, MBA.



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI**  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA YOGYAKARTA  
JL. SETURAN, YOGYAKARTA 55281, P.O. BOX 1014 YOGYAKARTA 55010  
TELP. (0274) 486160, 486321, FAKS. (0274) 486155 www.stieykpn.ac.id

## Pernyataan Keaslian Karya Tulis Tesis

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

**TEAM EMPOWERING LEADERSHIP, TEAM KNOWLEDGE SHARING, DAN EMPLOYEE INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: EFEK PEMODERASI INTRINSIC WORK MOTIVATION DAN JOB CREATIVITY REQUIREMENT**

dijadikan untuk diuji pada tanggal 13 Juli 2023, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian karya tulis orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan orang lain. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, maka saya bersedia menerima pembatalan gelar dan ijasah yang diberikan oleh Program Pascasarjana STIE YKPN Yogyakarta batal saya terima.

Saksi 1, sebagai Ketua Tim Penguji

Prof. Dr. Dody Hapsoro, M.S.P.A., M.B.A., Ak., CA.

Saksi 2, sebagai Anggota Penguji

Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.

Yogyakarta, 13 Juli 2023

Yang memberi pernyataan

Syifa Sonia Putri

Saksi 3, sebagai Pembimbing

Prof. Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si, Ph.D.

Saksi 4, sebagai Ketua STIE YKPN Yogyakarta

Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

## UJIAN TESIS

Tesis berjudul:

TEAM EMPOWERING LEADERSHIP, TEAM KNOWLEDGE SHARING, DAN EMPLOYEE INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: EFEK PEMODERASI INTRINSIC WORK MOTIVATION DAN JOB CREATIVITY REQUIREMENT

Telah diuji pada tanggal: 13 Juli 2023

Tim Penguji:



Ketua

\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Dody Hapsoro, M.S.P.A., M.B.A., Ak., CA.

Anggota



\_\_\_\_\_  
Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.

Pembimbing



\_\_\_\_\_  
Prof. Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si, Ph.D.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **TEAM EMPOWERING LEADERSHIP, TEAM KNOWLEDGE SHARING, DAN EMPLOYEE INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: EFEK PEMODERASI INTRINSIC WORK MOTIVATION DAN JOB CREATIVITY REQUIREMENT**

Syifa Sonia Putri<sup>1</sup>, Nikodemus Hans Setiadi Wijaya<sup>2</sup>  
Graduate Program, Master of Management, Department of Management, YKPN  
Business School (STIE YKPN), Yogyakarta, Indonesia  
e-mail: [syifasoniap@gmail.com](mailto:syifasoniap@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims to examine the effect team empowering leadership, team knowledge sharing, intrinsic work motivation and job creativity requirement to employee innovative work behavior. In this study the variables used are divided into team level and individual level. The population used is employees who work in teams at manufacturing or service companies. Sample selection is done using purposive sampling and produced a final sample of 183 samples. The research results are as follows; 1) Team empowering leadership positive effect on team knowledge sharing, 2) team knowledge sharing positive effect on employee IWB, 3) team knowledge sharing mediate influence team empowering leadership and employee IWB, 4) intrinsic work motivation moderate influence team knowledge sharing and employee IWB. 5) job creativity requirement moderate influence team knowledge sharing and employee IWB.*

**Keywords:** *team empowering leadership, team knowledge sharing, intrinsic work motivation, job creativity requirement, employee innovative work behavior*

---

### **PENDAHULUAN**

Saat ini setiap pelaku bisnis dituntut untuk memiliki kreativitas dan dapat menciptakan inovasi untuk dapat bertahan dan bersaing dengan kompetitor dalam keadaan apapun. Seperti pada tahun 2019 terjadinya pandemi COVID-19 yang terjadi pada 213 negara dan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan dan bisnis di seluruh dunia (Junaedi & Salistia, 2020). Berdasarkan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, terdapat 88% perusahaan yang terdampak pandemi dan mengalami kerugian besar. Perusahaan yang bertahan adalah perusahaan yang dapat berinovasi dan peka terhadap keadaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan inovasi untuk bertahan dalam menghadapi perubahan dalam lingkungan bisnis seperti perubahan regulasi dan kebijakan pemerintah, juga perubahan permintaan pelanggan. Dalam situasi tidak terduga seperti pandemi, *employee innovation work behavior* dibutuhkan untuk menemukan solusi baru dalam mengatasi tantangan yang dihadapi.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Karyawan yang memiliki perilaku kerja inovatif akan mengimplementasi ide-ide baru untuk mendapatkan solusi baru dari masalah yang ada dan juga dapat mengeksplorasi peluang baru (Phung *et al.*, 2019). Menurut Chang *et al.* (2021) keberhasilan manajemen organisasi tergantung pada keahlian dan pengetahuan tinggi dari karyawan, serta upaya untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, karyawan memiliki peran penting dalam daya saing organisasi melalui kekreatifitasan dan inovasi karyawan karena karyawan yang memiliki kemampuan untuk berpikir kreatif dan berinovasi dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam menghasilkan ide-ide baru dan solusi yang inovatif.

Organisasi harus dapat mengelola lingkungan kondusif yang dapat mendukung *Employee IWB* seperti pemberdayaan karyawan yang memberikan kebebasan kepada karyawan dalam mengambil keputusan yang menjadikan karyawan inovatif (Bysted, 2013). Albrecht dan Andreetta (2011) *empowering leadership* merupakan upaya pimpinan untuk memberikan otonom dan kepercayaan kepada karyawan dalam mengambil keputusan. Pemimpin yang memberikan pemberdayaan karyawan juga dapat membuat karyawan berani mengambil keputusan dan meningkatkan perilaku inovatif pada karyawan. Kemampuan inovatif pada organisasi dapat diimplementasikan dengan berbagi pengetahuan antar karyawan. Hal ini dikarenakan berbagi pengetahuan merupakan elemen penting bagi organisasi (Nguyen *et al.*, 2019). *Knowledge sharing* juga menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan *employee IWB*.

*Knowledge sharing* yang diperkuat dengan adanya *job creativity requirement* dapat juga meningkatkan inovasi pada karyawan. Hal ini dikarenakan dengan adanya tuntutan pekerjaan yang membuat karyawan harus kreatif, karyawan akan semakin sering melakukan berbagi pengetahuan dan hal ini dapat menimbulkan perilaku inovatif pada karyawan. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Hon (2013), Ma *et al.* (2021), mengatakan bahwa dengan adanya *job creativity requirement* dapat meningkatkan *knowledge sharing*. Karyawan juga dapat meningkatkan inovasinya ketika mereka merasa memiliki motivasi dalam diri yang tinggi. Seperti penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Meng dan Yu (2021), Chedid *et al.* (2022), Gupta (2020), mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *intrinsic motivation* dapat mempengaruhi IWB.

Peneliti tertarik untuk meneliti pada lingkup perusahaan manufaktur dan jasa dikarenakan saat ini persaingan bisnis sangat ketat maka perusahaan manufaktur perlu menghasilkan produk dan layanan yang inovatif untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Sedangkan perusahaan jasa menarik untuk diteliti dikarenakan dengan mendorong perilaku kerja inovatif, perusahaan jasa dapat menciptakan pengalaman pelanggan yang unik, memenuhi kebutuhan yang berbeda, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Maka penelitian ini berjudul “*Team Empowering Leadership, Team Knowledge Sharing, dan Employee Innovative Work Behavior: Efek Pemoderasi Intrinsic Work Motivation dan Job Creativity Requirement*”

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### ***Self-determination Theory***

*Self-determination theory* (SDT) merupakan teori yang dikembangkan oleh Edward Deci dan Richard Ryan pada tahun 1985. SDT merupakan teori yang membahas kepribadian dan motivasi manusia yang berkaitan dengan bagaimana individu memenuhi kebutuhan dasar dengan bergantung dan berinteraksi pada lingkungan sosial (Legault, 2017). Kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi agar menumbuhkan motivasi intrinsik yang optimal yaitu kebutuhan otonomi, kebutuhan kompetensi, dan kebutuhan hubungan sosial (Ryan & Deci, 2000). Motivasi ekstrinsik dapat dijelaskan ketika seseorang terlibat dalam suatu tugas karena ada dorongan dari luar, seperti arahan atau imbalan yang ditawarkan kepada mereka. Sedangkan Engidaw (2021) berpendapat bahwa motivasi intrinsik merupakan faktor yang merujuk pada motivasi atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas karena kesenangan dan kepuasan yang melekat dalam aktivitas tersebut. *Self-determination theory* juga menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja di bawah pengawasan pemimpin dan memiliki kesadaran diri yang tinggi akan didorong untuk berbagi informasi sesama rekan kerja dan juga karyawan dapat mengungkapkan pikiran yang sebenarnya (Zhang *et al.*, 2018).

### ***Social Exchange Theory***

*Social exchange theory* (SET) pertama kali dikemukakan oleh George Homans pada tahun 1958. Teori ini menjelaskan bahwa tingkah laku sosial tanpa disadari berdasarkan pertimbangan apa yang akan didapat (adanya pertukaran). Menurut Homans (1958) seseorang yang melakukan pertukaran akan merasa apa yang dia berikan merupakan biaya yang akan ditukar dengan imbalan. Menurut Zhou (2022) pertukaran sosial berdampak pada kepercayaan. Perusahaan yang memberikan imbalan yang sesuai dengan apa yang diberikan karyawan seperti waktu, pengetahuan, dan tenaga, akan menimbulkan kepercayaan bahwa ketika mereka memberikan lebih kepada perusahaan, maka perusahaan akan memberikan lebih.

### ***Employee Innovative Work Behavior***

*Innovative work behavior* (IWB) dapat didefinisikan sebagai serangkaian tindakan yang melibatkan penciptaan, penerimaan, dan pelaksanaan ide-ide baru dalam teknologi, produk, dan teknik pekerjaan oleh karyawan di tempat kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu, kelompok, atau organisasi (Yuan & Woodman, 2010). Menurut Bos dan Veenendaal (2019) individu merupakan faktor yang penting dalam inovasi dan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga menumbuhkan IWB.

### ***Team Empowering Leadership***

*Empowering leadership* meliputi beberapa hal, salah satunya yaitu delegasi tugas. Delegasi tugas yakni memberikan tanggung jawab kepada bawahan. Selain itu, *empowering leadership* juga melibatkan koordinasi kerja juga berbagi pengetahuan yang dapat dilakukan melalui penyediaan informasi dan pengalaman (Asih & Indriati, 2020). Peterson *et al.* (2011) menyatakan bahwa pemimpin yang

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menerapkan *empowering leadership* akan fokus pada tujuan perusahaan atau organisasi dengan memberikan dukungan berupa saran dan nasihat kepada karyawan, dan memberikan contoh yang baik kepada karyawan.

## ***Team Knowledge Sharing***

Sabetzadeh dan Tsui (2011) pengetahuan merupakan kombinasi antara data dengan pengalaman individu yang dapat mempengaruhi keputusan dan perilaku. Azeem *et al.* (2021) mengatakan bahwa berbagi pengetahuan antar karyawan akan mendorong mereka untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan dalam praktik bisnis yang akan meningkatkan keunggulan kompetitif. Berbagi pengetahuan memerlukan pengetahuan tacit dan eksplisit. Pengetahuan tacit sulit dijelaskan kepada orang lain karena dapat berkembang suatu waktu dan didapatkan dari observasi dan pengalaman (Maravilhas & Martins, 2019). Berbeda dengan pengetahuan eksplisit yang dapat dijelaskan kepada orang lain karena berupa pengetahuan objektif (Rogers *et al.*, 2016). Menurut Hooff dan Weenen (2004) *knowledge sharing* memiliki dua dimensi yaitu *knowledge donating* dan *knowledge collecting*. *Knowledge collecting* merupakan upaya karyawan mengumpulkan pengetahuan dan ilmu dari rekan kerja. Sedangkan *knowledge donating* merupakan kesiapan karyawan untuk berbagi ilmu pengetahuan kepada rekan kerja.

## ***Intrinsic Work Motivation***

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan sejauh mana individu memiliki intensitas (kekuatan), arah (tujuan), dan ketekunan (konsistensi) untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi mempengaruhi sejauh mana individu akan terlibat dalam suatu tindakan atau usaha untuk mencapai tujuan tersebut (Anzarwati, 2021). Ryan dan Deci (2000) dalam *self-determination theory* telah mengelompokkan motivasi ke dalam *intrinsic motivation* dan *extrinsic motivation*. Menurut Karadeniz *et al.* (2021) *extrinsic motivation* terjadi karena adanya faktor eksternal seperti lingkungan pekerjaan, lingkungan sosial, promosi, dan juga jaminan yang diberikan. Sedangkan *intrinsic motivation* merupakan motivasi yang terjadi dari faktor dalam diri, seperti emosi yang muncul dalam pekerjaan, kesenangan dalam diri ketika melakukan pekerjaan. Anzarwati (2021) *intrinsic motivation* merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu, didasarkan pada kesenangan dan kenikmatan yang diperoleh ketika melakukan suatu aktivitas.

## ***Job Creativity Requirement***

Unsworth *et al.* (2005) kreativitas dianggap sebagai persyaratan atau syarat penting dalam pekerjaan. Individu memiliki harapan bahwa pekerjaan mereka akan memberikan kesempatan untuk menghasilkan ide-ide kreatif yang terkait dengan pekerjaan tersebut. *Job creativity requirement* merupakan salah satu metode yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja layanan yang mereka berikan kepada pelanggan dan juga meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut Hon (2013) perusahaan yang dapat mendorong dan mengembangkan kreativitas dalam lingkungan kerja, karyawannya akan lebih mampu menghasilkan ide-ide baru, solusi inovatif, dan pendekatan yang lebih efisien dalam melaksanakan tugas mereka.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengembangan Hipotesis

*Empowering leadership* dapat membuat karyawan menentukan budaya belajar sehingga dapat meningkatkan inisiatif untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman. Lee *et al.* (2019) *empowering leadership* memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memiliki kontrol dan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dalam berbagi pengetahuan. Sesuai dengan *social exchange theory* yang menyarankan pemimpin menciptakan hubungan timbal balik kepada bawahan mereka dengan cara memberikan keuntungan dan akan dibayar oleh perilaku timbal balik dari bawahan (Lorinkova & Perry, 2017). Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wu & Lee (2017), Lee *et al.* (2019), Virgianti dan Kusumastuti (2022), bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*.

**H1: Team empowering leadership berpengaruh positif pada team knowledge sharing**

*Knowledge sharing* diyakini dapat membangun kepercayaan juga komunikasi dalam organisasi yang akan berdampak positif pada inovasi karyawan (Aldabbas *et al.*, 2021). Ide kreatif dan inovatif dapat ditingkatkan dengan adanya berbagi pengetahuan antar karyawan. *Knowledge sharing* dapat memungkinkan karyawan berpartisipasi lebih banyak terkait dengan inovasi (Ricadonna & Perdana, 2022). Hal ini didukung oleh penelitian Gupta dan Thomas (2019) mengenai *social capital theory* yang menyatakan bahwa hubungan sosial antar individu seperti saling berbagi pengetahuan merupakan sumber daya yang dinamis dan dapat menciptakan inovasi baru bagi perusahaan.

**H2: Team knowledge sharing berpengaruh positif pada team employee innovative work behavior**

Pemimpin memiliki pengaruh terhadap inovasi perusahaan, karena tanpa adanya dorongan dari pemimpin, maka inovasi tidak akan berjalan. Pemimpin tidak hanya mendorong karyawan untuk berinovasi, tetapi juga untuk berbagi pengetahuan (Ricadonna & Perdana, 2022). Menurut Hussain *et al.* (2017) karyawan yang diberikan otonom dan lingkungan kerja yang mendukung akan merasa lebih termotivasi dan memberikan timbal balik kepada perusahaan dengan berbagi pengetahuan yang mereka miliki, maka akan meningkatkan IWB pada karyawan. Sesuai dengan *social exchange theory*, yakni ketika perusahaan memberikan lingkungan kerja yang mendukung seperti memberdayakan karyawan, maka karyawan akan memberikan timbal balik dengan meningkatkan kinerjanya, bertukar pikiran dengan rekan kerja, dan menghasilkan inovasi-inovasi baru untuk perusahaan.

**H3: Team knowledge sharing memediasi pengaruh team empowering leadership pada employee innovative work behavior**

Karyawan yang memiliki gairah dan antusiasme dalam pekerjaan mereka, rasa ingin tahu yang kuat, dan dihadapkan pada tantangan menarik dapat mendorong mereka untuk berpikir kreatif dan mencari solusi yang inovatif (Meng & Yu, 2021). Akibatnya, tingkat kreativitas mereka meningkat, yang dapat menghasilkan ide-ide

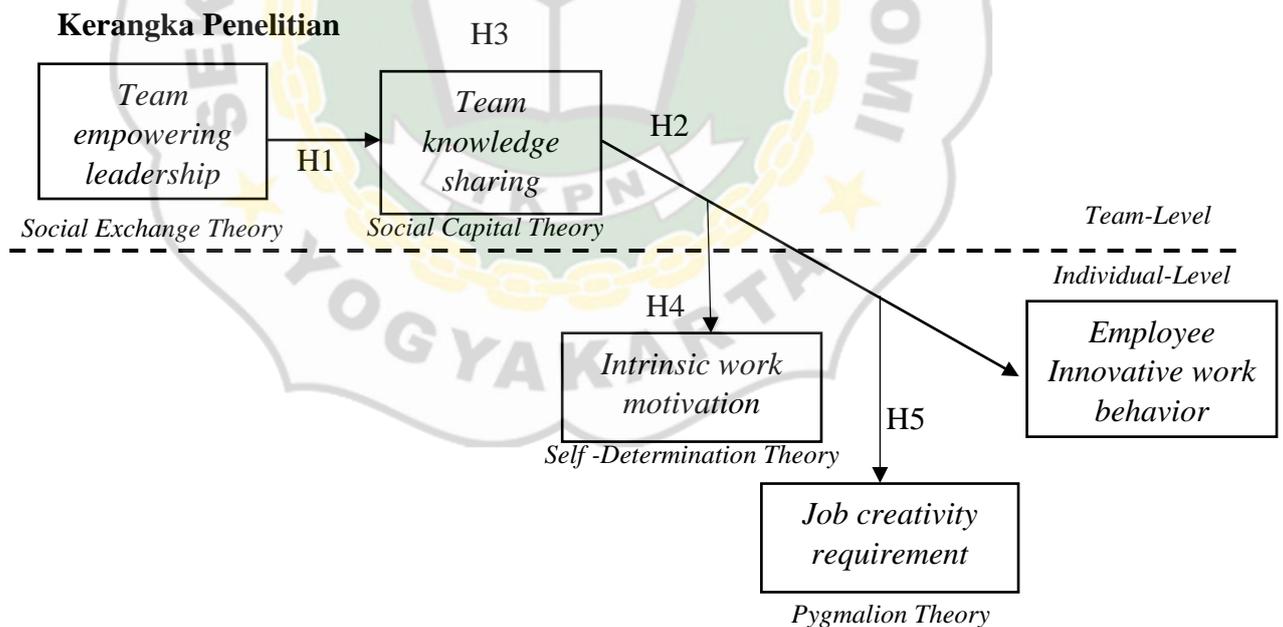
# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

baru dan solusi yang lebih baik dalam menghadapi masalah yang dihadapi dalam konteks pekerjaan. Individu dengan *intrinsic motivation* yang tinggi akan bersedia untuk belajar, bekerja, dan mengeksplorasi hal baru. Mereka akan aktif mencari informasi dan komunikasi untuk mencari data dan metode baru (Meng & Yu, 2021).

**H4: *Intrinsic work motivation* memoderasi pengaruh *team knowledge sharing* pada *employee innovative work behavior***

Organisasi yang ingin meningkatkan tingkat kreativitas karyawan, penting melibatkan *job creativity requirement* yang dibutuhkan daripada hanya berfokus pada desain kerja semata. Sesuai dengan *pygmalion theory* yang menjelaskan bahwa kreativitas karyawan tergantung pada harapan yang diberikan perusahaan melalui *job creativity requirement* (Ma *et al.*, 2021). Karyawan yang secara aktif melakukan *knowledge sharing* dengan rekan kerja, akan dapat memperoleh ide-ide baru dan solusi yang inovatif. Selain itu, jika pekerjaan yang mereka lakukan mendorong kreativitas, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk mencari hal baru dan berani mengambil risiko dalam menyelesaikan tugas mereka dan dapat meningkatkan perilaku kerja yang inovatif.

**H5: *Job creativity requirement* memoderasi pengaruh *team knowledge sharing* pada *employee innovative work behavior***



**Gambar 1 Kerangka Penelitian**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## METODELOGI PENELITIAN

### Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dikarenakan data sesuai dengan pertimbangan tertentu dengan kriteria yang diinginkan. Dengan memilih jumlah sampel yang tepat, peneliti dapat mengambil kesimpulan yang dapat diandalkan dan mewakili populasi yang lebih besar. Kriteria yang ditentukan yaitu: 1) Karyawan yang memiliki atasan langsung; 2) Karyawan yang bekerja dalam tim dengan minimal 2 orang.

### Sumber Data dan Pengumpulan Data

Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer yang diambil langsung dari responden sebagai sampel data. Data yang dikumpulkan dilakukan secara *online* menggunakan *google form*. Pengolahan data menggunakan *Hierarchical Linear Modeling (HLM)*. HLM memungkinkan analisis yang memperhitungkan efek dari kedua tingkat data tersebut, yaitu efek individu pada tingkat bawah dan efek kelompok pada tingkat atas. Dengan menggunakan HLM, kita dapat memperoleh informasi yang lebih akurat dan menyeluruh tentang pengaruh variabel-variabel pada tingkat individu maupun kelompok.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan perusahaan manufaktur dan jasa. Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini kurang lebih empat bulan yang terhitung sejak bulan Maret 2023 sampai Juli 2023.

### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk memberikan penjelasan lebih rinci mengenai variabel-variabel yang digunakan. Pada penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan untuk variabel *empowering leadership*, *intrinsic work motivation*, *knowledge sharing*, *job creativity requirement*, dan *employee innovative work behavior* bersumber dari artikel Zhang dan Bartol, 2010; Gagné *et al.*, 2015; Hooff dan Weenen, 2004; Kim *et al.*, 2010; dan Janssen, 2000.

### Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan skala *likert* yang memungkinkan peneliti atau untuk mengumpulkan data yang lebih terstruktur dan dapat diukur, serta memperoleh pemahaman mengenai tingkat persetujuan dari responden terhadap topik yang diteliti (Budiaji, 2018). Skala *likert* menggunakan 5 tingkatan, yaitu: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

### Metode Analisis Data

#### Statistika Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan gambaran mengenai objek yang diteliti menggunakan sampel yang sudah ditentukan tanpa adanya analisis dan menggunakan kesimpulan pada umumnya. Analisis-analisis yang digunakan dalam statistik deskriptif yaitu nilai *maximum*, nilai *minimum*, nilai *mean*, dan standar deviasi.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Uji Kualitas Data

### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner yang dilakukan menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA). Indikator ditanyakan valid apabila *loading factor*  $> 0,45$ .

### Uji Reliabilitas

Budiastuti dan Bandur (2018) uji reliabilitas yaitu pengujian terhadap data penelitian untuk mengukur kekonsistenan hasil yang terdapat dalam kuesioner. Tingkat reliabilitas dapat ditentukan dengan menggunakan dua cara yaitu *test-retest reliability* dan tes konsistensi. Reliabilitas setiap item yang menunjukkan kekonsistenan dapat diukur menggunakan *Cronbach's alpha*. Apabila nilai *Cronbach's alpha*  $> 0,6$  maka item yang diuji dapat dinyatakan reliabel.

### Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Model uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji *Kolmogorov-Smirnov* yang bertujuan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak normal. Data dapat diukur dengan melihat nilai profitabilitas  $> \alpha$  atau  $< \alpha$ . Apabila nilai profitabilitas  $> \alpha$  maka pendistribusian normal.

#### Uji Multikolinearitas

Pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen terdapat keterikatan/tidak dengan variabel dependen. Apabila nilai *tolerance*  $> 0,1$  atau nilai *variance inflation factor* (VIF)  $< 10$  maka dapat dikatakan variabel independen dengan variabel dependen tidak memiliki masalah multikolinearitas.

#### Uji Agregat

Uji agregat bertujuan untuk mengetahui apakah item-item pada setiap variabel memiliki tingkat keseragaman yang tinggi/tidak. Uji agregat dapat dilakukan dengan melihat nilai ICC1 dan ICC2. Berdasarkan Zhang *et al.* (2020) apabila ICC1 memiliki nilai lebih dari 0,05 dan ICC2 lebih dari 0,5 maka dinyatakan item-item tersebut memiliki tingkat persetujuan yang seragam.

#### Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan uji untuk mengetahui apakah hipotesis terdukung atau tidak. Pengujian ini menggunakan signifikan sebesar 5%. Apabila nilai probabilitas  $< 0,05$  maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai probabilitas  $> 0,05$  maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif Karakteristik Demografi Responden

Data yang dikumpulkan dari penelitian ini berasal dari kuesioner yang disebarakan secara *online* melalui *google form*. Penyebaran kuesioner kepada sekitar 400 orang, namun responden yang mengisi kuesioner sebanyak 247 orang. Maka *respondent*

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

rate yang diperoleh yaitu 61,75%. Sedangkan responden yang memenuhi kriteria sebanyak 183 responden dan teridentifikasi ke dalam 47 tim dengan setiap timnya memiliki responden paling sedikit 2 orang responden dan paling banyak 12 responden dalam satu tim. Penelitian ini menggunakan program IBM SPSS *Statistics 25* untuk mengolah analisis statistik deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas) dan uji hipotesis langsung, sedangkan untuk mengolah hipotesis multi-level menggunakan program HLM 6.08 dan *calculation sobel test*.

**Tabel 1 Analisis Demografi Responden**

No	Karakteristik Responden	Total	Persentase
1	<b>Gender</b>		
	Perempuan	92	50,27%
	Laki-laki	91	49,73%
2	<b>Usia</b>		
	<20	10	5,47%
	20<25	92	50,27%
	25<30	55	30,05%
	30<35	12	6,56%
	>35	14	7,65%
3	<b>Pendidikan</b>		
	SD	5	2,73%
	SMP	10	5,46%
	SMA	92	50,27%
	Diploma (D1/D2/D3) atau Sarjana (S1)	73	39,90%
	S2	3	1,64%
	S3	-	
4	<b>Bidang</b>		
	Jasa	132	72,13%
	Manufaktur	51	27,87%
5	<b>Posisi</b>		
	Manajer puncak	0	
	Manajer menengah	5	2,73%
	Supervisor	22	12,02%
	Staff	156	85,25%
6	<b>Lama Bekerja dalam Tim</b>		
	>1 Tahun	64	35,0%
	1-3 Tahun	92	50,3%
	3-5 Tahun	15	8,2%
	<5 Tahun	12	6,6%
7	<b>Gender atasan</b>		
	Perempuan	51	27,87%
	Laki-laki	132	72,13%
8	<b>Usia atasan</b>		
	20<25	21	11,48%

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

No	Karakteristik Responden	Total	Persentase
	25<30	74	40,44%
	30<35	27	14,75%
	35 atau lebih	61	33,33%
9	<b>Pendidikan atasan</b>		
	SD	11	6,01%
	SMP	12	6,56%
	SMA	49	26,77%
	Diploma (D1/D2/D3) atau Sarjana (S1)	105	57,38%
	S2	6	3,28%
	S3	-	

## Uji Kualitas Data

### Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) menggunakan acuan dengan nilai *factor loading* >0,45. Apabila nilai *factor loading* masing-masing item >0,45 maka pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas *Team Empowering Leadership***

<i>Factor Loading</i>	Keterangan
<i>Team Empowering Leadership</i>	Semua item valid
<i>Team Knowledge Sharing</i>	Semua item valid
<i>Intrinsic Work Motivation</i>	Semua item valid
<i>Job Creativity Requirement</i>	Semua item valid
<i>Employee Innovative Work Behavior</i>	Semua item valid

Item dalam semua variabel dinyatakan valid dikarenakan nilai *faktor loading* yang dimiliki lebih dari 0,45.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Empowering Leadership</i>	0,765	Reliabel
<i>Intrinsic Work Motivation</i>	0,688	Reliabel
<i>Knowledge Sharing</i>	0,678	Reliabel
<i>Job Creativity Requirement</i>	0,750	Reliabel
<i>Innovative Work Behavior</i>	0,806	Reliabel

Berdasarkan tabel 3, nilai *cronbach's alpha* dari seluruh variabel lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *empowering leadership*, *intrinsic work motivation*, *knowledge sharing*, *job creativity requirement*, dan *innovative work behavior* reliabel.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>	<b>Keterangan</b>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,156	Data berdistribusi normal

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

<b>Variabel</b>	<i>Collinearity Statistics</i>		<b>Keterangan</b>
	<i>Tolerance</i>	<b>VIF</b>	
<i>Team Empowering Leadership</i>	0,684	1,463	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Team Knowledge Sharing</i>	0,724	1,381	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Intrinsic Work Motivation</i>	0,845	1,183	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Job Creativity Requirement</i>	0,807	1,239	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel di atas, nilai *tolerance* dari setiap variabel pada penelitian ini memiliki nilai di atas 0,1 dan mendekati 1 dan nilai VIF setiap variabelnya kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

## Uji Agregasi

Tabel 6 Hasil Uji Agregat

<i>Team Variable</i>	<b>ICC1</b>	<b>ICC2</b>	<b>rwgj</b>
<i>Empowering Leadership</i>	0,22	0,53	0,93
<i>Knowledge Sharing</i>	0,35	0,56	0,95

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6, bahwa ICC1 > 0,12 dan ICC2 > 0,47 yang berarti memiliki tingkat keseragaman yang tinggi sehingga agregasi variabel tersebut memiliki persetujuan yang tinggi.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Uji Statistik Deskriptif

Tabel 7 Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev.
<i>Team Empowering Leadership</i>	183	2,17	5,00	3,95	0,44
<i>Intrinsic Work Motivation</i>	183	2,33	5,00	4,15	0,61
<i>Team Knowledge Sharing</i>	183	2,57	5,00	4,06	0,43
<i>Job Creativity Requirement</i>	183	2,25	5,00	3,80	0,67
<i>Innovative Work Behavior</i>	183	2,00	5,00	3,79	0,52

Berdasarkan tabel 7, setiap variabel memiliki mean mendekati 4 dan lebih dari 4, maka variabel-variabel ini layak untuk digunakan.

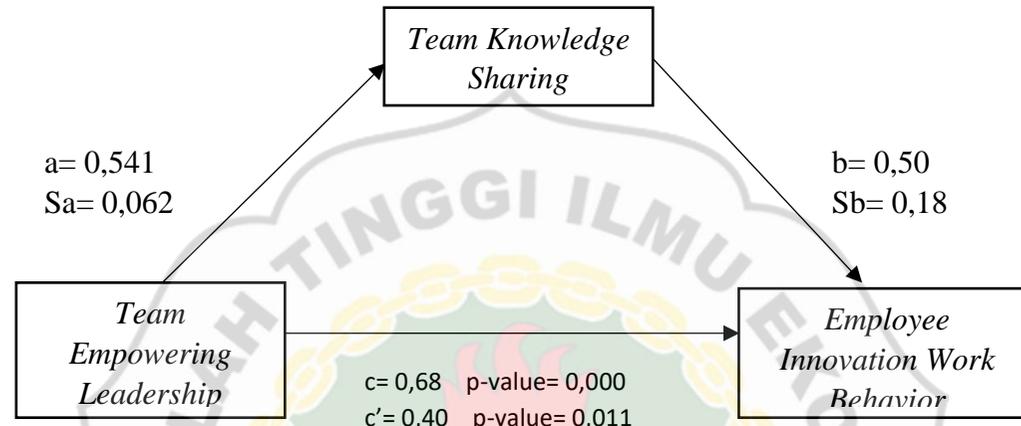
## Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis pengaruh langsung menggunakan SPSS dan HLM (*Hierarchical Linear Modeling*). SPSS digunakan untuk menguji variabel-variabel pengaruh langsung yang berada pada level yang sama. Sedangkan HLM digunakan untuk menguji pengaruh langsung terhadap variabel yang memiliki level berbeda.

**Tabel 8 Hasil Uji Pengaruh Langsung**

<b>Variabel</b>	<b>Std. Error</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>T-test</b>	<b>P-Value</b>	<b>Std. Error</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>T-test</b>	<b>P-Value</b>
<b>Team Level</b>	<i>Employee Innovative Work Behavior (Y)</i>				<i>Team Knowledge Sharing (X2)</i>			
<i>Team Empowering Leadership (X1)</i>	0,160	0,683	4,262	0,000***	0,062	0,542	8,681	0,000***
<i>Team Knowledge Sharing (X2)</i>	0,161	0,720	4,476	0,000***				
<b>Moderasi</b>								
Interaksi 1 (X3*X2)	0,017	0,047	2,698	0,010*				
Interaksi 2 (X4*X2)	0,016	0,055	3,376	0,002**				

Catatan: X1→Y (HLM), X2→Y (HLM), Interaksi 1→Y (HLM), Interaksi 2→Y (HLM), X1→X2 (SPSS). X3: *Innovative Work Behavior*, X4: *Job Creativity Requireme*



Gambar 2 Mediasi berdasarkan Baron and Kenny

Tabel 9 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Independen	Team Knowledge Sharing												Mediasi a*b
	Step 1 (c)			Step 2 (a)			Step 3 (b)			Step 4 (c')			
	Std. Error	$\beta$	P-Value	Std. Error	$\beta$	P-Value	Std. Error	$\beta$	P-Value	Std. Error	$\beta$	P-Value	
Team Empowering Leadership	0,16	0,68	0,00	0,06	0,54	0,000	0,18	0,50	0,008	0,15	0,40	0,011	0,272

Catatan: step1 →HLM, step2 →SPSS, step3 →HLM, step4 →HLM.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **Pembahasan Hasil**

### **Pengaruh *Team Empowering Leadership* pada *Team Knowledge Sharing***

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, menjelaskan bahwa *team empowering leadership* pada *team knowledge sharing* memiliki koefisien 0,541 dan *P-Value* 0,000. Hasil ini mengartikan bahwa hipotesis 1 yaitu *team empowering leadership* berpengaruh positif pada *team knowledge sharing* diterima. Variabel *empowering leadership* dan *knowledge sharing* pada penelitian ini merupakan *team level*, dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini mengenai persepsi tim terhadap pemimpinnya sehingga dapat mempengaruhi karyawan melakukan *knowledge sharing*. Hipotesis 1 diterima, maka tim responden menilai pemimpinnya melakukan pemberdayaan karyawan, seperti memberikan kesempatan pada karyawan untuk aktif dalam pengambilan keputusan sesuai dengan pekerjaannya, sehingga dapat mempengaruhi tim untuk melakukan *knowledge sharing*,

### **Pengaruh *Team Knowledge Sharing* pada *Employee Innovation Work Behavior***

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *team knowledge sharing* terhadap *employee IWB* memiliki koefisien 0,720 dan *P-Value* 0,000. Hasil ini mengartikan bahwa hipotesis 2 yaitu *team knowledge sharing* berpengaruh positif pada *employee IWB* diterima. Variabel *knowledge sharing* pada penelitian ini merupakan *team level*, sedangkan *employee IWB* merupakan *individual level*. Dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini mengenai persepsi tim terhadap *knowledge sharing* yang dapat mempengaruhi level individu untuk melakukan inovasi baru. Hipotesis ini juga didukung dengan adanya *social capital theory*, yaitu hubungan yang terjadi dalam diri individu dapat berpengaruh terhadap perilaku untuk berbagi pengetahuan antar individu (Nahapiet & Ghoshal, 1998). Melalui hubungan sosial yang baik, karyawan dapat memiliki akses yang lebih baik untuk mendapatkan pengetahuan dan informasi yang dimiliki oleh orang lain sehingga dapat memunculkan ide-ide inovatif.

### **Pengaruh *Team Empowering Leadership* pada *Employee Innovative Work Behavior* yang dimediasi oleh *Team Knowledge Sharing***

Berdasarkan penelitian ini, menjelaskan bahwa *team empowering leadership* terhadap *employee innovative work behavior* yang dimediasi oleh *team knowledge sharing* yang dilakukan menggunakan metode Baron and Kenny nilai *P-Value* < 0,05 dan nilai  $c = 0,68 > c' = 0,40$ . Hasil ini mengartikan bahwa hipotesis 3 yaitu *team knowledge sharing* memediasi secara parsial pengaruh *team empowering leadership* pada *employee innovative work behavior*. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa persepsi tim terhadap pemimpin yang memberdayakan karyawan akan membuat tim merasa lingkungan kerjanya mendukung untuk melakukan berbagi pengetahuan antar karyawan maka akan mempengaruhi level individu untuk berperilaku inovatif. Didukung oleh *social exchange theory* yang apabila pemimpin memberikan lingkungan kerja yang mendukung seperti memberdayakan karyawan, maka karyawan akan memberikan timbal balik dengan meningkatkan kinerjanya, bertukar pikiran dengan rekan kerja. Didukung juga oleh *social capital theory*, ketika tim merasa diberdayakan, juga dapat kebebasan dalam berbagi pengetahuan, akan memicu individu dari setiap tim untuk berperilaku inovatif.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **Pengaruh *Team Knowledge Sharing* pada *Employee Innovative Work Behavior* yang dimoderasi oleh *Intrinsic Work Motivation***

Berdasarkan penelitian ini, menjelaskan bahwa *team knowledge sharing* pada *employee innovative work behavior* yang dimoderasi oleh *intrinsic work motivation* memiliki koefisien 0,047 dan P-Value 0,01. Hasil ini mengartikan bahwa hipotesis 4 yaitu *intrinsic work motivation* memoderasi pengaruh *team knowledge sharing* pada *employee innovative work behavior* diterima. Didukung oleh *self-determination theory* bahwa pentingnya kebutuhan individu untuk merasa memiliki kontrol dan kebebasan dalam pekerjaan mereka. Ketika individu merasa memiliki otonomi dalam pekerjaan mereka, individu lebih merasakan memiliki motivasi intrinsik yang kuat. Hal ini membuat individu merasa memiliki kebebasan untuk mengembangkan ide-ide inovatif. Maka individu yang memiliki tingkat motivasi intrinsik yang tinggi lebih mungkin memanfaatkan manfaat dari *team knowledge sharing* dan lebih termotivasi untuk berperilaku inovatif

## **Pengaruh *Team Knowledge Sharing* pada *Employee Innovative Work Behavior* yang dimoderasi oleh *Job Creativity Requirement***

Hasil penelitian menjelaskan bahwa *team knowledge sharing* pada *employee innovative work behavior* yang dimoderasi oleh *job creativity requirement* memiliki koefisien 0,05 dan P-Value 0,002. Hasil ini mengartikan bahwa hipotesis 5 yaitu *job creativity requirement* memoderasi pengaruh *team knowledge sharing* pada *employee innovative work behavior* diterima. Didukung oleh *pygmalion theory* yaitu harapan seseorang terhadap orang lain dapat mempengaruhi kinerja dan hasil individu tersebut. Ketika adanya ekspektasi yang tinggi terhadap *job creativity requirement* dalam pekerjaan dapat mempengaruhi motivasi individu dan memberikan penguatan positif terhadap kreativitas mereka. Hal ini dapat memperkuat pengaruh *knowledge sharing* pada *employee IWB*. Ketika *job creativity requirement* tinggi, artinya pekerjaan mendorong atau memerlukan tingkat kreativitas yang lebih tinggi dari individu.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. *Team empowering leadership* berpengaruh positif pada *team knowledge sharing*. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan perlu memiliki pemimpin yang dapat memberdayakan karyawan sehingga dapat memicu karyawan melakukan *knowledge sharing* dengan efektif.
2. *Team knowledge sharing* berpengaruh positif pada *employee innovation work behavior*. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya karyawan yang melakukan *knowledge sharing*, maka menimbulkan solusi dan inovasi baru. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan informasi tambahan dan solusi baru ketika mereka melakukan *knowledge sharing*.
3. *Team knowledge sharing* memediasi secara parsial pengaruh *team empowering leadership* pada *employee innovative work behavior*. Hal ini membuktikan bahwa pemimpin yang mendorong pemberdayaan tim dan menciptakan iklim yang mendukung melakukan *knowledge sharing* di antara anggota tim

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

membantu memfasilitasi proses berbagi pengetahuan dan memperkuat kemampuan tim untuk menghasilkan ide-ide inovatif. Sebagai mediator parsial, *team knowledge sharing* menjembatani hubungan antara *team empowering leadership* dan *employee IWB*.

4. *Intrinsic work motivation* memoderasi pengaruh *team knowledge sharing* pada *employee IWB*. Hal ini membuktikan bahwa tingkat *intrinsic work motivation* yang tinggi maka pengaruh *knowledge sharing* pada *employee IWB* semakin kuat.
5. *Job creativity requirement* memoderasi pengaruh *team knowledge sharing* pada *employee innovative work behavior*. Hal ini membuktikan bahwa tingkat *job creativity* yang tinggi maka pengaruh *knowledge sharing* pada *employee IWB* semakin kuat.

## Implikasi Penelitian

Implikasi pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Implementasi yang harus dilakukan oleh manajer/atasan yaitu harus mendorong kolaborasi dan kerja tim di antara anggota tim. Mereka dapat menetapkan proyek tim atau tugas yang melibatkan berbagai keterampilan dan pengetahuan. Manajer juga dapat memberikan dukungan dan pengakuan kepada anggota tim yang aktif dalam berbagi pengetahuan, seperti memberikan umpan balik positif, atau memberikan penghargaan yang sesuai untuk mendorong dan memperkuat perilaku berbagi pengetahuan yang positif. Manajer atau atasan juga harus mendefinisikan dengan jelas harapan terkait tingkat kreativitas yang diharapkan dari pekerjaan seperti memastikan bahwa anggota tim memahami *job creativity requirement* dan memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan inovasi yang ingin dicapai.
2. Implikasi bagi organisasi yaitu organisasi perlu membangun budaya yang mendorong kolaborasi, kerja tim, dan berbagi pengetahuan. Hal ini dapat dilakukan melalui kebijakan dan praktik yang mendukung kerjasama antar departemen, *knowledge sharing*, dan saling belajar. Organisasi juga perlu menciptakan lingkungan yang aman untuk bereksperimen, menerima kegagalan sebagai bagian dari proses inovasi, dan menghargai kontribusi inovatif dari anggota tim.
3. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan acuan baru khususnya mengenai variabel yang berkaitan dengan *empowering leadership*, *knowledge sharing*, *job creativity requirement*, *intrinsic work motivation* dalam menciptakan ide-ide baru.

## Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini adalah:

1. Penyebaran kuesioner yang dilakukan secara *online* sehingga peneliti tidak dapat mengawasi responden saat mengisi kuesioner dan memungkinkan terjadinya kesalahpahaman saat membaca kuesioner.
2. Responden yang didapatkan tidak sesuai dengan jumlah penyebaran kuesioner, dan menghasilkan olah data yang kurang maksimal.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Saran

1. Saran pada penelitian selanjutnya yaitu mengawasi responden dalam pengisian kuesioner agar mendapatkan hasil yang lebih signifikan.
2. Saran pada penelitian selanjutnya, peneliti dapat menggunakan responden yang sesuai dengan jumlah penyebaran kuesioner.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L., & Andreetta, M. (2011). The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers: Test of a model. *Leadership in Health Services*, 24(3), 228–237. <https://doi.org/10.1108/17511871111151126>
- Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2021). The mediating role of psychological empowerment in the relationship between knowledge sharing and innovative work behaviour. *International Journal of Innovation Management*, 25(02), 1–31. <https://doi.org/10.1142/S1363919621500146>
- Anzarwati, E. (2021). The influence of transformational leadership, distributive justice, and intrinsic motivation on innovative work behaviour. *JCOMENT (Journal of Community Empowerment)*, 2(2), 26–38. <https://doi.org/10.55314/jcoment.v2i2.241>
- Asih, R. B., & Indriati, F. (2020). Effect of empowerment leadership and psychological capital towards innovative work behavior: A research proposal. *Psychological Capital*, 22(7), 01–05. <https://doi.org/10.9790/487X-2207080105>
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66, 101635. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>
- Bos, -Nehles Anna. C., & Veenendaal, A. A. R. (2019). Perceptions of HR practices and innovative work behavior: The moderating effect of an innovative climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(18), 2661–2683. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380680>
- Budiaji, W. (2018). *Skala pengukuran dan jumlah respon skala likert* [Preprint]. INA-Rxiv. <https://doi.org/10.31227/osf.io/k7bgy>
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan reliabilitas penelitian*. Mitra Wacana media.
- Bysted, R. (2013). Innovative employee behaviour: The moderating effects of mental involvement and job satisfaction on contextual variables. *European Journal of Innovation Management*, 16(3), 268–284. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2011-0069>

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Chang, P.-C., Zhang, M.-J., & Wu, T. (2021). Developmental human resource configuration, unique human capital, and employee innovative work behavior: A multilevel moderated mediation model. *SAGE Open*, *11*(2), 215824402110279. <https://doi.org/10.1177/21582440211027964>
- Chedid, M., Alvelos, H., & Teixeira, L. (2022). Individual factors affecting attitude toward knowledge sharing: An empirical study on a higher education institution. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, *52*(1), 1–17. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-01-2020-0015>
- Engidaw, A. E. (2021). The effect of motivation on employee engagement in public sectors: In the case of North Wollo zone. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, *10*(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00185-1>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van Den Broeck, A., Aspli, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The multidimensional work motivation scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *24*(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Gupta, V. (2020). Relationships between leadership, motivation and employee-level innovation: Evidence from India. *Personnel Review*, *49*(7), 1363–1379. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0595>
- Gupta, V., & Thomas, A. (2019). Fostering tacit knowledge sharing and innovative work behaviour: An integrated theoretical view. *Int. J. Managerial and Financial Accounting*, *11*(3), 320–346. <https://doi.org/10.1504/IJMFA.2019.104134>
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, *63*(6), 597–606.
- Hon, A. H. Y. (2013). Does job creativity requirement improve service performance? A multilevel analysis of work stress and service environment. *International Journal of Hospitality Management*, *35*(1), 161–170. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.06.003>
- Hooff, B. V. D., & Weenen, F. D. L. V. (2004). Committed to share: Commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing. *Knowledge and Process Management*, *11*(1), 13–24. <https://doi.org/10.1002/kpm.187>
- Hussain, S. T., Abbas, J., Lei, S., Haider, M. H., & Akram, T. (2017). Transactional leadership and organizational creativity: Examining the mediating role of

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- knowledge sharing behavior. *Cogent Business & Management*, 4(1), 1361663. <https://doi.org/10.1080/23311975.2017.1361663>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Junaedi, D., & Salistia, F. (2020). Dampak pandemi Covid-19 terhadap pertumbuhan ekonomi nagara-negara terdampak. *Simposium Nasional Keuangan Negara*, 2(1), 995–1014.
- Karadeniz, B., Erzurum, E., Akcan, A. F., & Zaim, S. (2021). *Intrinsic motivation and innovative work behavior: The mediating role of creative self-efficacy*. 136–144. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2021.12.04.14>
- Kim, T.-Y., Hon, A. H. Y., & Lee, D.-R. (2010). Proactive personality and employee creativity: The effects of job creativity requirement and supervisor support for creativity. *Creativity Research Journal*, 22(1), 37–45. <https://doi.org/10.1080/10400410903579536>
- Lee, Y.-H., Lu, T.-E., Yang, C. C., & Chang, G. (2019). A multilevel approach on empowering leadership and safety behavior in the medical industry: The mediating effects of knowledge sharing and safety climate. *Safety Science*, 117, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.03.022>
- Legault, L. (2017). Self-Determination Theory. In *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (pp. 1–9). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8\\_1162-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1162-1)
- Lorinkova, N. M., & Perry, S. J. (2017). When is empowerment effective? The role of leader-leader exchange in empowering leadership, cynicism, and time theft. *Journal of Management*, 43(5), 1631–1654. <https://doi.org/10.1177/0149206314560411>
- Ma, Y., Zhang, H., & Dai, Y. (2021). How job creativity requirements affects employee creativity: Evidence from a across-level analysis. *Frontiers in Psychology*, 12(1), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.714886>
- Maravilhas, S., & Martins, J. (2019). Strategic knowledge management in a digital environment: Tacit and explicit knowledge in Fab Labs. *Journal of Business Research*, 94(1), 353–359. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.01.061>
- Meng, X., & Yu, X. (2021). Intrinsic motivation, knowledge sharing and innovation behavior of knowledge-based employees in the industrial new generation. *CONVERTER*, 3(1), 75–87. <https://doi.org/10.17762/converter.38>

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *The Academy of Management Review*, 23(2), 242. <https://doi.org/10.2307/259373>
- Nguyen, T. P. L., Nguyen, K. N., Do, T. D., & Nguyen, T. T. M. (2019). Knowledge sharing and innovative work behavior: The case of Vietnam. *Uncertain Supply Chain Management*, 7, 619–634. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2019.5.001>
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427–450. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Phung, V. D., Hawryszkiewicz, I., & Chandran, D. (2019). How knowledge sharing leads to innovative work behaviour: A moderating role of transformational leadership. *Journal of Systems and Information Technology*, 21(3), 277–303. <https://doi.org/10.1108/JSIT-11-2018-0148>
- Ricadonna, N. A., & Perdana, M. S. (2022). The effect of ambidextrous leadership, knowledge sharing and work engagement on innovative work behavior (study: Bank Muamalat Indonesia). *International Conference On Research And Development (ICORAD)*, 1(2), 139–142. <https://doi.org/10.47841/icorad.v1i2.56>
- Rogers, J., Révész, A., & Rebuschat, P. (2016). Implicit and explicit knowledge of inflectional morphology. *Applied Psycholinguistics*, 37(4), 781–812. <https://doi.org/10.1017/S0142716415000247>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037110003-066X.55.1.68>
- Sabetzadeh, F., & Tsui, E. (2011). Social motives polarity and its impact on knowledge sharing. *VINE*, 41(1), 76–88. <https://doi.org/10.1108/030557211111115566>
- Unsworth, K. L., Wall, T. D., & Carter, A. (2005). Creative requirement: A neglected construct in the study of employee creativity? *Group & Organization Management*, 30(5), 541–560. <https://doi.org/10.1177/1059601104267607>
- Virgianti, S., & Kusumastuti, R. D. (2022). The effect of empowering leadership on innovation performance: The mediation role of absorptive capacity and knowledge sharing. *Asian Journal of Research in Education and Social Sciences*, 4(2), 126–135. <https://doi.org/10.55057/ajress.2022.4.2.11>

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Wu, W.-L., & Lee, Y.-C. (2017). Empowering group leaders encourages knowledge sharing: Integrating the social exchange theory and positive organizational behavior perspective. *Journal of Knowledge Management*, 21(2), 474–491. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2016-0318>
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.49388995>
- Zhang, J., Ji, M., Anwar, Ch. M., Li, Q., & Fu, G. (2020). Cross-level impact of team goal orientation and individual goal orientation on individual creativity. *Journal of Management & Organization*, 26(5), 677–699. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.6>
- Zhang, J., Song, L. J., Wang, Y., & Liu, G. (2018). How authentic leadership influences employee proactivity: The sequential mediating effects of psychological empowerment and core self-evaluations and the moderating role of employee political skill. *Frontiers of Business Research in China*, 12(1), 5. <https://doi.org/10.1186/s11782-018-0026-x>
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107–128. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.48037118>
- Zhou, R. (2022). Research on influencing factors of supply chain trust and commitment based on transaction cost and social exchange theory. *Open Journal of Social Sciences*, 10(09), 530–548. <https://doi.org/10.4236/jss.2022.109032>