
PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* PADA PEGAWAI PEMERINTAH DAERAH KOTA BEKASI

Afilia Filaili Wahyuni¹, Jul Aidil Fadli²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul
afilialfw531@student.esaunggul.ac.id

Abstract

In organizations, knowledge-sharing activities play a very important role in increasing the knowledge, skills, and experience of members at work. The purpose of this study is to explore the effect of knowledge sharing on innovative work behavior, both directly and mediated by functional flexibility, occupational self-efficacy, and psychological empowerment. This research was conducted on Bekasi City Local Government Employees who work in the Bekasi Mayor's Office Environment using a descriptive causality research design and a quantitative method approach with a purposive sampling technique. Data were collected from 100 respondents who were divided into four work units: the Office of Women's Empowerment and Child Protection (DPPPA), the Office of Food Security Agriculture and Fisheries (DKPPP), the Regional Development Planning and Research Agency (Bappelitbangda), and the Environmental Service (DLH). This research was analyzed with a conceptual model using Structural Equation Modeling (SEM). The findings of this study reveal that entrepreneurial leadership can increase knowledge sharing, and knowledge sharing can increase innovative work behavior with functional flexibility, occupational self-efficacy, and psychological empowerment in direct and positive indirect influences.

Keywords: *Entrepreneurial Leadership, Knowledge sharing, functional flexibility, Occupational Self-Efficacy, psychological empowerment, Innovation Work Behavior.*

Abstrak

Di dalam organisasi, kegiatan *knowledge sharing* memiliki peranan yang sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman anggotanya dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi lebih lanjut terkait pengaruh *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*, baik secara langsung maupun yang di mediasi oleh *functional flexibility*, *occupational self-efficacy*, dan *psychological empowerment*. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Pemerintah Daerah Kota Bekasi yang tepatnya bekerja di Lingkungan Kantor Walikota Bekasi dengan menggunakan desain penelitian deskriptif kausalitas dan pendekatan metode kuantitatif dengan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan dari 100 responden yang terbagi dalam empat unit kerja, yakni Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA), Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan (DKPPP), Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah (Bappelitbangda), dan Dinas Lingkungan Hidup (DLH). Penelitian ini dianalisis dengan model konseptual menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Temuan dari penelitian ini mengungkapkan *entrepreneurial leadership* dapat meningkatkan *knowledge sharing* dan *knowledge sharing* dapat meningkatkan *innovative work behavior* dengan *functional flexibility*, *occupational self-efficacy*, dan *psychological empowerment* dalam pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung secara positif.

Kata kunci: *Entrepreneurial Leadership, Knowledge sharing, functional flexibility, Occupational Self-Efficacy, psychological empowerment, Innovation Work Behavior.*

PENDAHULUAN

Knowledge sharing menyediakan pertukaran pengetahuan di antara pegawai untuk inovasi tingkat individu. Ini terjadi ketika individu berbagi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman dengan yang lain, memungkinkan penerapan praktis di tempat kerja (Yu *et al.*, 2013). Dengan menerapkan praktik *knowledge sharing*, organisasi dapat mengurangi kesalahan operasional karena informasi yang lebih baik dan komunikasi yang lebih efektif di antara pegawai. Pemantauan aktivitas dan kinerja anggota tim dapat membantu organisasi memastikan efektivitas *knowledge sharing*.

Penelitian ini menyoroti peran *knowledge sharing* di lingkungan kerja yang didorong oleh *entrepreneurial leadership* untuk mendorong *innovative work behavior*. *Entrepreneurial leadership* sebagai gaya kepemimpinan yang memanfaatkan setiap peluang dengan prinsip kewirausahaan (Renko *et al.*, 2015), memotivasi pegawai untuk aktif dalam berbagi pengetahuan. Selain itu, instrumen seperti *functional flexibility*, *occupational self-efficacy*, dan *psychological empowerment* berperan sebagai mediasi antara *knowledge sharing* dan *innovative work behavior*. *Functional flexibility* memungkinkan individu untuk menyesuaikan diri dengan tugas-tugas yang beragam dan banyak, sementara *occupational self-efficacy* dan *psychological empowerment* memberikan keyakinan dan motivasi bagi pegawai untuk menciptakan inovasi.

Knowledge sharing berperan penting dalam meningkatkan kemampuan inovatif pegawai (Kushwaha dan Rao, 2015). Kota Bekasi, yang meraih berbagai penghargaan inovasi, menjadi motivasi bagi peneliti untuk meneliti pengaruh *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior* di kalangan pegawai Pemerintah Daerah Kota Bekasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh *knowledge sharing* langsung dan melalui mediasi *functional flexibility*, *occupational self-efficacy*, dan *psychological empowerment* terhadap *innovative work behavior*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman teoritis di bidang kewirausahaan dan sumber daya manusia serta implikasi positif *knowledge sharing* dalam pengembangan *innovative work behavior*.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Social Cognitive Theory

Social Cognitive Theory (SCT) menekankan hak individu untuk bertindak dan mencapai tujuan mereka melalui interaksi antara faktor pribadi, lingkungan, dan perilaku (Wood dan Bandura, 1989). Konsep ini terkait dengan variabel-variabel penelitian seperti

entrepreneurial leadership, *knowledge sharing*, dan *functional flexibility* yang memperkuat interaksi antar pegawai. *Occupational self-efficacy* dan *psychological empowerment* dipengaruhi oleh interaksi sosial yang memperkuat keyakinan dan motivasi pegawai. SCT juga menjelaskan bagaimana *innovative work behavior* dapat terbentuk melalui interaksi sosial yang menginspirasi ide-ide inovatif. Dengan menerapkan SCT, diharapkan individu dapat beradaptasi dan berkinerja baik dalam lingkungan kerja mereka.

Unsur dari *Social Cognitive Theory* (SCT) adalah pemerhatian dan peniruan, dihubungkan dengan variabel penelitian ini yakni, *entrepreneurial leadership* maka individu dapat memerhatikan dan meniru apa yang pimpinan contohkan dan perintahkan, *knowledge sharing* dapat membuat individu saling berinteraksi dan menerapkan pekerjaan atas informasi-informasi yang individu lain berikan, *knowledge sharing* akan memberikan pengaruh pada *functional flexibility*, *occupational self-efficacy*, dan *psychological empowerment* suatu individu, sehingga individu tersebut dapat melakukan pekerjaannya secara fleksibel, memiliki keyakinan dan percaya diri dalam bekerja, sehingga dapat memegang kendali atas pekerjaannya yang kemudian diharapkan dari variabel-variabel ini dihubungkan dengan penerapan *Social Cognitive Theory* (SCT) suatu individu dapat dengan mudah untuk beradaptasi dan menjalankan aktivitasnya dengan baik di lingkungan sosial atau lingkungan kerjanya.

Entrepreneurial Leadership

Entrepreneurial leadership merupakan gaya kepemimpinan unik yang memotivasi dan menginspirasi pengikutnya dengan memberikan mereka arahan untuk mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan peluang kewirausahaan (Renko *et al.*, 2015). Pemimpin wirausaha adalah seseorang yang memiliki sifat cenderung visioner, inovatif, dan pengambil risiko (Iqbal *et al.*, 2020). *Entrepreneurial leadership* juga dapat dikatakan sebagai istilah pada bidang kewirausahaan dan perilaku organisasi yang dianggap sebagai sumber untuk meningkatkan *Innovative work behavior* pegawai (Islam dan Asad, 2021).

Knowledge sharing

Kegiatan *knowledge sharing* merupakan sumber utama kelangsungan hidup organisasi dan kinerja inovasi (Nonaka dan Takeuchi, 1995). *Knowledge sharing* terdiri dari interaksi sosial antar pegawai yang memfasilitasi pertukaran pengetahuan, keterampilan dan pengalaman untuk mempelajari hal-hal baru (Huang dan Li, 2009; Jimenez *et al.*, 2014). *Knowledge sharing* juga didefinisikan sebagai aktivitas yang melibatkan para pegawai untuk berbagi dan memanfaatkan pengetahuan dan keahlian mereka (Liao *et al.*, 2011). *Knowledge*

sharing di antara anggota organisasi memberikan kesempatan untuk menumbuhkan pemikiran kreatif (Rahman *et al.*, 2016).

Functional Flexibility

Functional flexibility adalah kemampuan pegawai untuk melakukan berbagai tugas dan tanggung jawab di posisi yang berbeda, menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman mereka (Beltran-Martin dan Roca-Puig, 2013). Ini berperan sebagai mekanisme penting dalam menanggapi tuntutan tugas yang beragam dan luas di lingkungan kerja yang dinamis (Wojtczuk-Turek dan Turek, 2015).

Occupational Self-efficacy

Occupational self-efficacy adalah keyakinan individu akan kemampuan dan keterampilannya dalam menghadapi tantangan pekerjaan (Klaeijnsen *et al.*, 2018). Ini tidak hanya mendorong kreativitas individu (Bandura, 2009) tetapi juga membantu mereka merasa kompeten (Lent dan Brown, 2013), serta menjadi sumber motivasi untuk kemajuan karir (Teng *et al.*, 2020; Dwi Lestari, 2022).

Psychological empowerment

Psychological empowerment, didefinisikan oleh Spreitzer (1995), adalah peningkatan motivasi kerja intrinsik yang mencakup empat kognisi: kompetensi, pengaruh, makna pekerjaan, dan determinasi diri. Konsep ini penting dalam penelitian karena memengaruhi organisasi dan individu secara psikologis dan motivasional (Liden *et al.*, 2000). Ini juga dilihat sebagai perasaan yang muncul saat seseorang melakukan pekerjaan, memengaruhi pandangan mereka terhadap pekerjaan itu (Stander dan Rothmann, 2010). Pendapat lain menyatakan bahwa *psychological empowerment* mencerminkan kesetaraan antara peran kerja dan keyakinan, nilai, dan perilaku individu (Seibert *et al.*, 2011).

Innovative work behavior

Innovative work behavior adalah perilaku pegawai yang bertujuan merumuskan, menghasilkan, dan menerapkan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja (Janssen, 2000; Prieto dan Perez-Santana, 2014). Hal ini mencakup pengembangan dan implementasi solusi baru untuk menyelesaikan masalah kerja (Janssen, 2000). *Innovative work behavior* juga dipicu oleh motivasi yang didorong oleh pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman pegawai (Bammens, 2016). Ini juga terkait dengan kemampuan kreatif individu dalam menciptakan ide atau inovasi baru (Rachman *et al.*, 2022).

Pengembangan Hipotesis

Hubungan *Entrepreneurial Leadership* dan *Knowledge sharing*

Pemimpin yang menerapkan *entrepreneurial leadership* memotivasi anggotanya untuk tugas kreatif dengan keterampilan komunikasi kuat dan visi yang visioner, inovatif, serta berani mengambil risiko. Ini menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis dan mendorong *knowledge sharing* yang efektif antara pemimpin dan anggota tim (Bagheri dan Harrison, 2020; Iqbal *et al.*, 2020; Sarabi *et al.*, 2020). Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1: *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh positif terhadap *Knowledge sharing*.

Hubungan *Knowledge sharing* dan *Occupational Self-efficacy*

Occupational self-efficacy meningkatkan motivasi kerja dengan keyakinan pada kemampuan individu. Melakukan lebih banyak *knowledge sharing* berhubungan dengan tingginya *occupational self-efficacy* (Kwok dan Gao, 2005; Lin, 2007). *Occupational self-efficacy* mendorong individu untuk melibatkan diri dalam tugas dan mencoba ide baru (Çetin dan Askun, 2018). Penelitian juga menunjukkan hubungan positif antara *knowledge sharing* dan *occupational self-efficacy* (Bilginoğlu dan Yozgat, 2018). Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2: *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *Occupational Self-efficacy*.

Hubungan *Occupational Self-efficacy* dan *Innovative work behavior*

Occupational self-efficacy penting dalam proses belajar dan penyelesaian tugas (Geijsel *et al.*, 2009). Keyakinan individu terhadap kemampuannya mendorong pengujian ide baru dan inovasi (Çetin, F. dan Askun, 2018), motivasi yang timbul dari kepercayaan diri bisa menghasilkan ide kreatif atau inovasi. *Occupational self-efficacy* juga menjelaskan hubungan antara motivasi psikologis dasar dan perilaku kerja inovatif (Klaeijssen *et al.*, 2018). Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3: *Occupational Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *Innovative work behavior*.

Hubungan *Knowledge sharing* dan *Functional Flexibility*

Knowledge sharing penting untuk *functional flexibility* individu di organisasi (Chen, dan Huang, 2009). Individu dengan pengetahuan dan keterampilan yang lebih tinggi cenderung terlibat dalam tugas yang beragam secara bersamaan (Wang *et al.*, 2012). *Functional flexibility* melibatkan penggunaan pengetahuan dan keterampilan untuk tugas yang berbeda (Beltran-Martin dan Roca-Puig, 2013). Kegiatan *knowledge sharing* berkontribusi pada pengembangan *functional flexibility* dan membuat individu lebih cenderung menjadi

multitasker (Hsien *et al.*, 2014). Pada intinya, *knowledge sharing* di antara anggota organisasi meningkatkan *functional flexibility* (Nisula dan Kianto, 2016). Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H4: *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *Functional Flexibility*.

Hubungan *Functional Flexibility* dan *Innovative work behavior*

Sikap individu terhadap *functional flexibility* penting untuk terlibat dalam inovasi, keterampilan dalam melakukan berbagai tugas mendorong individu untuk mencari cara yang efisien dan efektif, menghasilkan ide-ide baru atau inovasi (Chang *et al.*, 2015). Tingkat *functional flexibility* yang tinggi mendorong *innovative work behavior* yang penting untuk pembuatan dan implementasi ide inovatif (Fu *et al.*, 2015). *Functional flexibility*, yang melibatkan pemanfaatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, mendukung kegiatan inovasi (Nisula dan Kianto, 2016; Yasir dan Majid, 2020). Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H5: *Functional Flexibility* berpengaruh positif terhadap *Innovative work behavior*.

Hubungan *Knowledge sharing* dan *Psychological empowerment*

Pemberdayaan, seperti yang dijelaskan oleh Conger dan Kanungo (1988), meningkatkan motivasi individu melalui peningkatan keyakinan akan kemampuan. *Knowledge sharing* merupakan salah satu cara pemberdayaan yang berpotensi meningkatkan motivasi individu (Chang *et al.*, 2015). Pegawai yang aktif dalam *knowledge sharing* cenderung merasa lebih mampu, kompeten, dan bernilai, yang meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka (Chang *et al.*, 2015). Motivasi yang tinggi mempengaruhi *psychological empowerment* individu (Amundsen dan Martinsen, 2015) dan dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap efektivitas organisasi bisnis (D’Innocenzo *et al.*, 2016). Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H6: *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *Psychological empowerment*.

Hubungan *Psychological empowerment* dan *Innovative work behavior*

Sikap individu terhadap *psychological empowerment* dan keyakinan pada kemampuan mereka penting untuk berpartisipasi dalam kegiatan inovasi organisasi (Chang *et al.*, 2015). Tingkat *psychological empowerment* yang tinggi mendorong terlibat dalam *innovative work behavior*, meningkatkan kinerja inovatif organisasi (Fu *et al.*, 2015). *Psychological empowerment* terkait erat dengan motivasi individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan inovatif (Nisula dan Kianto, 2016). Meningkatkan *psychological empowerment* dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi pegawai dalam mencapai inovasi yang lebih

tinggi (Dong *et al.*, 2017). Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H7: *Psychological empowerment* berpengaruh positif terhadap *Innovative work behavior*.

Hubungan *Knowledge sharing* dan *Innovative work behavior*

Innovative work behavior melibatkan penciptaan dan implementasi ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja organisasi (Chen dan Chen, 2012). *Knowledge sharing* penting untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan inovatif pegawai (Kushwaha dan Rao, 2015; Dong *et al.*, 2017). Menurut Van *et al.*, (2018), *knowledge sharing* memungkinkan pertukaran informasi dan pengetahuan di antara pegawai, memperluas kemampuan kerja dan meningkatkan *innovative work behavior*. Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H8: *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *Innovative work behavior*.

Pengaruh Mediasi *Functional Flexibility*

Functional flexibility pegawai, yang memungkinkan mereka untuk melakukan berbagai pekerjaan, dapat menjadi mediator antara *knowledge sharing* dan peningkatan *functional flexibility* (Park, 2017; Shin, 2016). Kompetensi pegawai berkaitan dengan *functional flexibility* dan menentukan *innovative work behavior* (Yasir dan Majid, 2020). Peningkatan *functional flexibility* mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan yang beragam, memicu pemikiran kreatif dan peningkatan *innovative work behavior* (Preenen *et al.*, 2017). *Knowledge sharing* juga memfasilitasi *functional flexibility* antar pegawai, meningkatkan kemungkinan terciptanya *innovative work behavior* (García-Sánchez *et al.*, 2018). Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H9: *Functional Flexibility* secara positif memediasi *Knowledge sharing* dengan *Innovative work behavior*.

Pengaruh Mediasi *Occupational Self-efficacy*

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *occupational self-efficacy* memediasi hubungan antara *knowledge sharing* dan *innovative work behavior* (Klaeijnsen *et al.*, 2018). *Occupational self-efficacy* berperan sebagai penghubung antara sikap individu dan perilaku yang mereka tunjukkan (Guarnaccia *et al.*, 2018). Misalnya, tingkat *occupational self-efficacy* dapat mendorong seseorang untuk melakukan *knowledge sharing*, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat *innovative work behavior* (Islam *et al.*, 2022). Dasmo *et al.*, (2022) juga menemukan bahwa *occupational self-efficacy* berhubungan dengan kemampuan melihat peluang dan mengusulkan ide, dengan *knowledge sharing* sebagai pemicunya, yang

meningkatkan *innovative work behavior*. Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

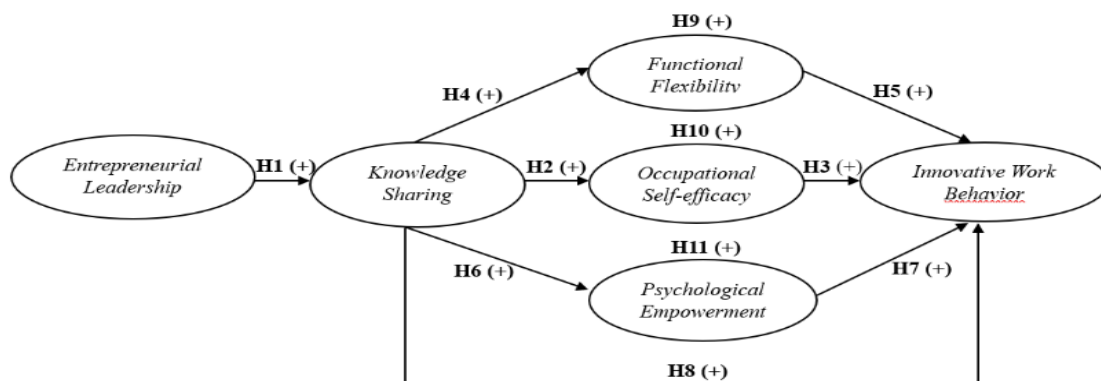
H10: *Occupational Self-efficacy* secara positif memediasi *Knowledge sharing* dengan *Innovative work behavior*.

Pengaruh Mediasi *Psychological empowerment*

Psychological empowerment mempengaruhi *knowledge sharing* di antara pegawai, yang meningkatkan *innovative work behavior* di organisasi (Lee, 2015). Penelitian lain menunjukkan bahwa *psychological empowerment* berhubungan dengan *knowledge sharing* dan *innovative work behavior* (Yasir *et al.*, 2023). *Psychological empowerment* mendorong pegawai untuk menemukan metode baru dan solusi saat menghadapi masalah, dengan *knowledge sharing* sebagai sumber informasi baru untuk implementasi ide dan solusi (Yurika dan Rosita, 2022; Dong *et al.*, 2017). Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H11: *Psychological empowerment* secara positif memediasi *Knowledge sharing* dengan *Innovative work behavior*.

Berdasarkan perumusan hipotesis diatas, sebagaimana model penelitian dapat digambarkan pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif kausalitas. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert 1-5 (1=sangat tidak setuju, 5=sangat setuju). Variabel-variabel yang diukur termasuk *entrepreneurial leadership* (5 pernyataan) dari (Renko *et al.*, 2015), *knowledge sharing* (4 pernyataan) dari (Bock *et al.*, 2005; Pian *et al.*, 2019), *functional flexibility* (12 pernyataan) dari (Molleman *et al.*, 2007;

Wojtczuk *et al.*, 2015), *occupational self-efficacy* (6 pernyataan) dari (Rigotti *et al.*, 2008), *psychological empowerment* (6 pernyataan) dari (Spreitzer, 1995), dan *innovative work behavior* (4 pernyataan) dari (Jada *et al.*, 2019; Kang dan Lee, 2017). Maka total pengukuran menggunakan 37 pernyataan.

Populasi penelitian ini adalah Pegawai Pemerintah Daerah Kota Bekasi yang bekerja di Lingkungan Kantor Walikota Bekasi. Sampel dipilih menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria pegawai pria dan wanita yang telah bekerja selama minimal tiga tahun, baik ASN maupun TKK, aktif dalam *knowledge sharing* yang menghasilkan *innovative work behavior*, dan berusia 21-58 tahun. Sampel berasal dari empat unit kerja: DPPPA, DKPPP, Bappelitbangda, dan DLH. Jumlah sampel adalah 100 responden, sesuai dengan rekomendasi ukuran minimum untuk penelitian menggunakan SEM, yakni $N = 100 - 150$ (Anderson *et al.*, 1988; Ding *et al.*, 1995).

Pada penelitian ini, data yang dikumpulkan akan diolah dan diuji menggunakan *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS). Kuesioner penelitian dibagikan dan diisi secara langsung kepada responden dalam bentuk *hardcopy*. Analisis data menggunakan dua model pengukuran, yaitu Evaluasi Pengukuran Model Reflektif (*Outer Model Analysis*) dan Evaluasi Pengukuran Model Struktural (*Inner Model Analysis*). Evaluasi Pengukuran Model Reflektif (*Outer Model Analysis*) menggunakan lima parameter pengukuran (Hair *et al.*, 2021) yang terdiri dari Nilai Konvergen Validitas atau *Loading Factor* ($>0,70$), *Cronbach's Alpha* ($>0,70$), *Composite Reliability* ($>0,70$), *Average Variance Extracted* (AVE) ($>0,50$), serta Evaluasi Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) yang terdiri dari Kriteria *Fornell* dan *Larcker* (*Fornell - Larcker Criterion*), *Cross Loadings* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) ($<0,90$).

Adapun Evaluasi Pengukuran Model Struktural (*Inner Model Analysis*) menggunakan tiga parameter pengukuran (Hair *et al.*, 2021) yang terdiri dari Uji Multikolinier atau *Variance Inflated Floor* (VIF) (<5), pengujian hipotesis antar variabel (*T statistics* $>1,65$ dan *P values* $<0,05$ sig) yang terdiri dari Nilai Koefisien Jalur (*Path Coefficients*) untuk pengaruh langsung dan *Specific Indirect Effect* untuk pengaruh tidak langsung dengan berdasarkan 95% interval kepercayaan, serta pengujian tingkat signifikansi pengaruh dengan menggunakan nilai *f square* (0,02 rendah, 0,15 moderat, 0,35 tinggi) untuk pengaruh langsung dan statistik *upsilon v* didapatkan dengan cara mengkuadratkan koefisien mediasi (Ogbeibu *et al.*, 2021) dengan kriteria 0,01 rendah, 0,075 moderat, dan 0,175 tinggi untuk pengaruh tidak langsung.

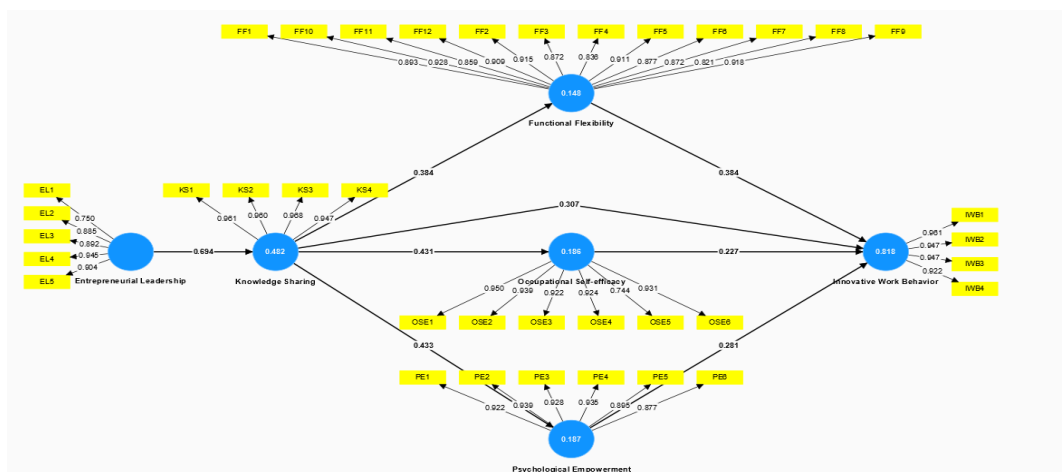
HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah Pegawai Pemerintah Daerah Kota Bekasi yang bekerja di Lingkungan Kantor Walikota Bekasi dimana aktif dalam melakukan *knowledge sharing* yang menghasilkan *innovative work behavior*. Kuesioner dalam bentuk *hardcopy* telah diisi oleh 100 responden, dengan 39% pria dan 61% wanita. Dari segi status, 55% adalah ASN dan 45% Tenaga Kerja Kontrak (TKK). Berdasarkan usia, 10% responden berusia 21-30 tahun, 31% berusia 31-40 tahun, 45% berusia 41-50 tahun, dan 14% berusia 51-58 tahun. Unit kerja mereka tersebar di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) (22%), Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan (DKPPP) (25%), Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) (31%), dan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) (22%).

Hasil Pengukuran Model Reflektif (*Outer Model Analysis*)

Hasil uji validitas *outer model analysis* pada penelitian ini menggunakan nilai loading factor dan validitas diskriminan, serta *cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk uji reliabilitas. *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan untuk mengukur korelasi positif antar indikator dalam suatu konstruk. Jika semua hasil pengukuran memenuhi syarat, *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS) dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.



Gambar 2. Hasil Output Outer Model Analysis

Nilai konvergen validitas (*loading factor*) yang diterima pada penelitian ini adalah >0,70 (Hair *et al.*, 2021). Hasil output nilai konvergen validitas (*loading factor*) dari 37 indikator yang terdiri dari enam konstruk atau variabel, seluruhnya memiliki nilai >0,70 yakni 0,744 – 0,968, artinya semua indikator telah diketahui sudah memenuhi syarat validitas,

dimana nilai terendah adalah 0,744 dari indikator OSE5 yang terdapat pada variabel *occupational self-efficacy* dan nilai tertinggi adalah 0,968 dari indikator KS3 yang terdapat pada variabel *knowledge sharing*.

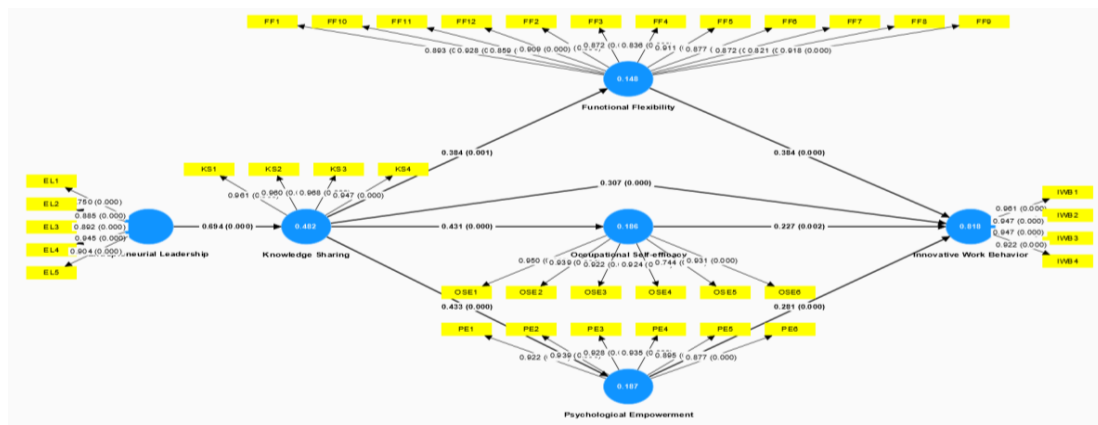
Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk dapat diterima pada penelitian ini adalah $>0,50$ (Hair *et al.*, 2021). Hasil output Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) seluruhnya telah memenuhi syarat dengan nilai sebesar 0,771 – 0,919. Nilai terendah adalah 0,771 pada variabel *entrepreneurial leadership* dan nilai tertinggi 0,919 pada variabel *knowledge sharing*. Selanjutnya, uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang mana keduanya memiliki nilai syarat yang dapat diterima pada penelitian masing-masing adalah $>0,70$ (Hair *et al.*, 2021).

Adapun hasil output nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* diketahui keduanya telah memiliki nilai yang memenuhi syarat reabilitas. Nilai *cronbach's alpha* adalah 0,925 – 0,975, dimana nilai terendah terdapat pada variabel *entrepreneurial leadership* dan nilai tertinggi terdapat pada variabel *functional flexibility*. Nilai *composite reliability* adalah 0,944 – 0,979, dimana nilai terendah terdapat pada variabel *entrepreneurial leadership* dan nilai tertinggi terdapat pada variabel *knowledge sharing*.

Uji validitas diskriminan memeriksa perbedaan konsep antar variabel dengan kriteria *Fornell-Larcker*, *cross loadings*, dan HTMT. Kriteria yang baik adalah AVE harus melebihi korelasi dengan variabel lain, *cross loadings* harus lebih tinggi dengan variabel yang bersangkutan, dan HTMT direkomendasikan $<0,90$ (Henseler *et al.*, 2015). Penelitian ini memenuhi semua kriteria, menunjukkan validitas diskriminan yang baik di antara semua variabel.

Hasil Pengukuran Model Struktural (*Inner Model Analysis*)

Pengukuran model struktural dalam penelitian ini melibatkan tiga tahap. Tahap pertama melibatkan uji multikolinieritas dengan *Variance Inflated Floor* (VIF) untuk mendeteksi multikolinieritas antar variabel, dengan persyaratan VIF <5 (Hair *et al.*, 2021). Tahap kedua melibatkan uji hipotesis antar variabel menggunakan *bootstrapping one-tailed*, dengan persyaratan T *statistics* $>1,65$ dan P *values* $<0,05$ (Hair *et al.*, 2021) untuk hipotesis diterima. Tahap ketiga melibatkan uji signifikansi hipotesis, melihat *nilai f square* untuk pengaruh langsung dan *upsilon v* untuk pengaruh tidak langsung untuk menilai tingkat signifikansi seluruh hipotesis penelitian.



Gambar 3. Hasil Output Inner Model Analysis (path coefficients and p value)

Pada tahap pertama pengukuran model struktural (*inner model analysis*), yakni uji multikolinier atau *Variance Inflated Floor* (VIF) dengan ketentuan $VIF < 5$ (Hair *et al.*, 2021) telah memenuhi syarat (1,000 – 1,484).

Pengukuran Koefisien Pengaruh Langsung

Pengukuran pada uji pengaruh langsung diketahui seluruh variabel telah memenuhi kriteria (*T statistics* >1,65 dan *P values* <0,05 sig), sehingga hasil seluruh hipotesisnya dapat diterima, hasil pengujian hipotesis langsung dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Pengaruh Langsung

Hipotesis	Path Coefficients (Original sample)	T statistic	P values	Ket.
H1: Entrepreneurial Leadership berpengaruh positif terhadap Knowledge Sharing	0,694	6,887	0,000	Hipotesis Diterima
H2: Knowledge Sharing berpengaruh positif terhadap Occupational Self-efficacy	0,431	3,915	0,000	Hipotesis Diterima
H3: Occupational Self-efficacy berpengaruh positif terhadap Innovative Work Behavior	0,227	2,925	0,002	Hipotesis Diterima
H4: Knowledge Sharing berpengaruh positif terhadap Functional Flexibility	0,384	3,126	0,001	Hipotesis Diterima
H5: Functional Flexibility berpengaruh positif terhadap Innovative Work Behavior	0,384	4,280	0,000	Hipotesis Diterima
H6: Knowledge Sharing berpengaruh positif terhadap Psychological Empowerment	0,433	3,852	0,000	Hipotesis Diterima
H7: Psychological Empowerment berpengaruh positif terhadap Innovative Work Behavior	0,281	3,445	0,000	Hipotesis Diterima
H8: Knowledge Sharing berpengaruh positif terhadap Innovative Work Behavior	0,307	4,358	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber: Data diolah oleh penulis sendiri (2023)

Nilai *f square* pada penelitian ini mengacu pada interval kepercayaan 95% (Hair *et al.*, 2021). H1 menunjukkan pengaruh signifikan tinggi (0,929), H2 menunjukkan pengaruh moderat (0,228), H3-H7 menunjukkan pengaruh moderat (0,205 - 0,292), dan H8 menunjukkan pengaruh signifikan tinggi (0,370).

Pengukuran Koefisien Pengaruh Tidak Langsung

Pengukuran pada uji pengaruh tidak langsung diketahui seluruh variabel telah memenuhi kriteria (*T statistics* >1,65 dan *P values* <0,05 sig), sehingga hasil seluruh hipotesisnya dapat diterima, hasil pengujian hipotesis langsung dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Spesific Indirect Effect (Original sample)	T Statistics	P Values	Ket.
H9: <i>Functional Flexibility</i> secara positif memediasi <i>Knowledge Sharing</i> dengan <i>Innovative Work Behavior</i>	0,147	2,736	0,003	Hipotesis Diterima
H10: <i>Occupational Self-efficacy</i> secara positif memediasi <i>Knowledge Sharing</i> dengan <i>Innovative Work Behavior</i>	0,098	2,904	0,018	Hipotesis Diterima
H11: <i>Psychological Empowerment</i> secara positif memediasi <i>Knowledge Sharing</i> dengan <i>Innovative Work Behavior</i>	0,122	2,425	0,008	Hipotesis Diterima

Sumber: Data diolah oleh penulis sendiri (2023)

Statistik *upsilon v*, menilai signifikansi pengaruh tidak langsung, dihasilkan dari kuadrat koefisien mediasi (Ogbeibu *et al.*, 2021). Dalam penelitian ini, seluruh hipotesis menunjukkan tingkat signifikansi rendah. Pengaruh mediasi *functional flexibility*, *occupational self-efficacy*, dan *psychological empowerment* pada hubungan *knowledge sharing* dan *innovative work behavior* memiliki tingkat signifikansi rendah: 0,022, 0,010, dan 0,015, secara berturut-turut.

PEMBAHASAN

Penulis merumuskan beberapa hipotesis terkait pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap *innovative work behavior* di kalangan Pegawai Pemerintah Daerah Kota Bekasi. Hipotesis pertama menunjukkan bahwa *entrepreneurial leadership* berpengaruh langsung terhadap *knowledge sharing*, hasil uji menunjukkan pengaruh positif antara keduanya, yang menandakan bahwa gaya kepemimpinan tersebut mampu meningkatkan praktik *knowledge sharing* di antara pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Bagheri dan

Harrison, 2020; Iqbal *et al.*, 2020; Sarabi *et al.*, 2020). Hipotesis kedua menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh langsung terhadap *occupational self-efficacy*, hasil uji menunjukkan pengaruh positif antara keduanya, menandakan bahwa praktik *knowledge sharing* dapat meningkatkan *occupational self-efficacy* pada pegawai. Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya (Bilginoglu dan Yozgat, 2018; Çetin dan Askun, 2018; Kwok dan Gao, 2005; Lin, 2007; Maddux, 2016).

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *occupational self-efficacy* berpengaruh langsung terhadap *innovative work behavior*, hasil uji menunjukkan hubungan antara keduanya memiliki pengaruh positif, menandakan bahwa *occupational self-efficacy* mampu meningkatkan *innovative work behavior* pada pegawai. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Çetin dan Askun, 2018; Geijsel *et al.*, 2009; Klaijisen *et al.*, 2018). Hipotesis keempat menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh langsung terhadap *functional flexibility*, hasil uji menunjukkan hubungan antara keduanya memiliki pengaruh positif, menandakan bahwa *knowledge sharing* mampu meningkatkan *functional flexibility* pada pegawai. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya (Beltran-Martin dan Roca-Puig, 2013; Chen dan Huang, 2009; Hsien *et al.*, 2014; Nisula dan Kianto, 2016; Wang *et al.*, 2012).

Hipotesis kelima menunjukkan bahwa *functional flexibility* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*, hasil uji menunjukkan bahwa praktik ini meningkatkan kreativitas pegawai dalam melakukan pekerjaan yang beragam, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat *innovative work behavior*. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya (Chang *et al.*, 2015; Fu *et al.*, 2015; Nisula dan Kianto, 2016; Yasir dan Majid, 2020). Hipotesis keenam menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh langsung terhadap *psychological empowerment*, hasil uji menunjukkan pengaruh positif antara keduanya, menandakan bahwa *knowledge sharing* mampu meningkatkan *psychological empowerment* pada pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Amundsen dan Martinsen, 2015; Chang *et al.*, 2015; Conger dan Kanungo, 1988; D’Innocenzo *et al.*, 2016).

Hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh langsung terhadap *innovative work behavior*, hasil uji menunjukkan pengaruh positif antara keduanya, menandakan bahwa *psychological empowerment* meningkatkan *innovative work behavior* pada pegawai. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Chang *et al.*, 2015; Dong *et al.*, 2017; Fu *et al.*, 2015; Nisula dan Kianto, 2016). Hipotesis kedelapan

menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh langsung terhadap *innovative work behavior* pada pegawai. Hasil uji menunjukkan pengaruh positif antara keduanya. Aktivitas *knowledge sharing* memberikan pengetahuan dan keterampilan tambahan kepada pegawai, yang mendorong timbulnya ide-ide baru dalam pekerjaan, dan akhirnya meningkatkan tingkat *innovative work behavior*. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya (Chen dan Chen, 2012; Dong *et al.*, 2017; Van *et al.*, 2018).

Hipotesis kesembilan menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh tidak langsung terhadap *innovative work behavior* melalui *functional flexibility*. Hasil uji menunjukkan bahwa hubungan antara *knowledge sharing* dan *innovative work behavior*, yang dimediasi oleh *functional flexibility*, berpengaruh positif. Temuan ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya (García-Sánchez *et al.*, 2018; Park, 2017; Preenen *et al.*, 2017; Shin, 2016; Yasir dan Majid, 2020). Hipotesis kesepuluh menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh tidak langsung terhadap *innovative work behavior* melalui *occupational self-efficacy*. Hasil uji menunjukkan bahwa hubungan antara *knowledge sharing* dan *innovative work behavior*, yang dimediasi oleh *occupational self-efficacy*, berpengaruh positif. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya (Dasmo *et al.*, 2022; Guarnaccia *et al.*, 2018; Islam *et al.*, 2022; Klaijisen *et al.*, 2018).

Hipotesis kesebelas menyatakan bahwa *knowledge sharing* berdampak tidak langsung terhadap *innovative work behavior* melalui *psychological empowerment*. Hasil uji menunjukkan pengaruh positif antara *knowledge sharing* dan *innovative work behavior*, dimediasi oleh *psychological empowerment*. Temuan ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya (Dong *et al.*, 2017; Lee, 2015; Yasir *et al.*, 2023; Yurika dan Rosita, 2022). Dengan demikian, penerapan *entrepreneurial leadership*, *knowledge sharing*, *functional flexibility*, *occupational self-efficacy*, dan *psychological empowerment* diharapkan dapat meningkatkan *innovative work behavior* pegawai di lingkungan kerja.

SIMPULAN

Seluruh hipotesis dalam penelitian ini terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian pada Pegawai Pemerintah Daerah Kota Bekasi, dengan sampel yang ditentukan secara khusus dan kuesioner yang terhubung secara baik, memberikan hasil yang sesuai dengan temuan sebelumnya. Tujuan penelitian untuk mengeksplorasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior* tercapai. *Entrepreneurial leadership*, yang mengedepankan prinsip kewirausahaan,

mendorong pegawai untuk melakukan *knowledge sharing* dan meningkatkan *innovative work behavior*, didukung oleh variabel *functional flexibility*, *occupational self-efficacy*, dan *psychological empowerment*. Meskipun semua hipotesis memiliki pengaruh positif dan signifikan, beberapa memiliki tingkat signifikansi moderat dan rendah, menunjukkan perlunya langkah-langkah lebih lanjut untuk meningkatkan signifikansi dan membantu mencari solusi yang lebih efektif bagi Pegawai Pemerintah Daerah Kota Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amundsen, S. and Martinsen, Ø. L. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity: the role of self-leadership and *psychological empowerment*. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 22(3), 304–323.
- Anderson, J. C., Kellogg, J. L., & Gerbing, D. W. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. In *Psychological Bulletin* (Vol. 103, Issue 3).
- Bagheri, A. and Harrison, C. (2020). Entrepreneurial leadership measurement: a multi-dimensional construct. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 27(4), 659–679.
- Bammens, Y. P. (2016). Employees' innovative behavior in social context: a closer examination of the role of organizational care. *Journal of Product Innovation Management*, 33(3), 244–259.
- Bandura, A. (2009). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In *Handbook of Principles of Organization Behavior* (Vol. 2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1002/9781405164047>
- Beltran-Martin, I. and Roca-Puig, V. (2013). Promoting employee flexibility through HR practices. *Promoting Employee Flexibility through HR Practices*, 52(5), 645–674.
- Beltran-Martin, I., Roca-Puig, V., Escrig-Tena, A. and Bou-Llusar, J. C. (2008). Human resource flexibility as a mediating variable between high performance work systems and performance. *Journal of Management*, 34(5), 1009–1044.
- Bilginoğlu, E., & Yozgat, U. (2018). Perceived Training Intensity And Knowledge sharing Among Banking Sector Employees In Turkey: Examining The Moderating Role Of Intrinsic Motivation And Self-Efficacy. *Life Skills Journal and Psychology*, 2, 361–371.
- Bock, G.W., Zmud, R.W., Kim, Y.G. and Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 1, 87–111.
- Çetin, F. and Askun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186–201.
- Chang, W.J., Liao, S.H., Lee, Y.J. and Lo, W. P. (2015). Organizational commitment, knowledge sharing and organizational citizenship behaviour: the case of the Taiwanese semiconductor industry. *Knowledge Management Research and Practice*, 13(3), 299–310.

- Chen, C.J. and Huang, J. W. (2009). Strategic human resource practices and innovation performance- The mediating role of knowledge management capacity. *Journal of Business Research*, 62(1), 104–114.
- Chen, J.K. and Chen, I. S. (2012). Creative-oriented personality, creativity improvement, and innovation level enhancement. *Quality and Quantity*, 46(5), 1625–1642.
- Conger, J.A. and Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471–482.
- Dasmo, D., Sunardi, O., Notosudjono, D., & Wulandari, D. (2022). The Strength of the Relationship of Self-Efficacy and *Innovative work behavior*: A Meta-Analysis Study. *Dvances in Social Science, Education and Humanities Research*, 658(SoRes 2021), 569–572.
- Ding, L., Velicer, W. F., & Harlow, L. L. (1995). Effects of Estimation Methods, Number of Indicators per Factor, and Improper Solutions on Structural Equation Modeling Fit Indices. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 2(2), 119–143. <https://doi.org/10.1080/10705519509540000>
- D’Innocenzo, L., Luciano, M.M., Mathieu, J.E., Maynard, M.T. and Chen, G. (2016). Empowered to perform: a multilevel investigation of the influence of empowerment on performance in hospital units. *Academy of Management Journal*, 59(4), 1290–1307.
- Dwi Lestari, U. (2022). When Occupational Self Efficacy and Intrinsic Motivation Influence on Job Satisfaction and Job Performance. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 6(1), 13–23. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.06.01.2>
- Fu, N., Flood, P.C., Bosak, J., Morris, T. and O’Regan, P. (2015). How do high performance work systems influence organizational innovation in professional service firms? *Employee Relations*, 37(2), 209–231.
- García-Sánchez, E., García-Morales, V. J., & Martín-Rojas, R. (2018). Influence of technological assets on organizational performance through absorptive capacity, organizational innovation and internal labour flexibility. *Sustainability (Switzerland)*, 10(3). <https://doi.org/10.3390/su10030770>
- Geijsel, F. P., Slegers, P. J. C., Stoel, R. D., & Krüger, M. L. (2009). The effect of teacher psychological and school organizational and leadership factors on teachers’ professional learning in Dutch schools. *Elementary School Journal*, 109(4), 406–427. <https://doi.org/10.1086/593940>
- Guarnaccia, C., Scrima, F., Civilleri, A. and Salerno, L. (2018). The role of occupational self-efficacy in mediating the effect of job insecurity on work engagement, satisfaction and general health. *Current Psychology*, 37(3), 488–497.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. In *Practical Assessment, Research and Evaluation* (Vol. 21, Issue 1).
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>

-
- Hsien, L.C., Pei, N.F., Yung, P.C. and Sheng, C. T. (2014). A study on the correlations between knowledge sharing behaviour and organizational citizenship behaviour in the catering industry: the viewpoint of Theory of Planned Behavior. *The Anthropologist*, 17(3), 873–881.
- Huang, J.W. and Li, Y. H. (2009). The mediating effect of knowledge management on social interaction and innovation performance. *International Journal of Manpower*, 30(3), 285–301.
- Iqbal, A., Nazir, T. and Ahmad, M. S. (2020). Entrepreneurial leadership and employee innovative behavior: an examination through multiple theoretical lenses. *European Journal of Innovation Management*, 25(1).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/EJIM-06-2020-0212>
- Islam, T. and Asad, M. (2021). Enhancing employees' creativity through entrepreneurial leadership: can knowledge sharing and creative self-efficacy matter? *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 1.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/VJIKMS-07-2021-0121>
- Islam, T., Zahra, I., Rehman, S. U., & Jamil, S. (2022). How knowledge sharing encourages *innovative work behavior* through occupational self-efficacy? The moderating role of entrepreneurial leadership. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 2019.
<https://doi.org/10.1108/GKMC-02-2022-0041>