

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *INNOVATIVE
WORK BEHAVIOR* DENGAN PERAN MEDIASI *KNOWLEDGE SHARING***

(Studi Kasus: IP UPDK PLN Keramasan)

SKRIPSI

Program Studi Sistem Informasi

Jenjang Sarjana



OLEH

ATIKAH WULAN DARI

09031182025016

PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI

FAKULTAS ILMU KOMPUTER

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2023

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP INNOVATIVE
WORK BEHAVIOR DENGAN PERAN MEDIASI KNOWLEDGE SHARING**

(STUDI KASUS : IP UPDK PLN KERAMASAN)

Sebagai salah satu syarat untuk penyelesaian studi di
Program Studi Sistem Informasi

Oleh

Atikah Wulan Dari

09031182025016

Disahkan,

Palembang, 28 Desember 2023

Mengetahui,

Ketua Jurusan Sistem Informasi,



Endang Lestari Ruskan, M.T.

NIP. 197811172006042001

Pembimbing,



Ken Ditha Tania, M.Kom., PhD

NIP. 198507182012122003

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atikah Wulan Dari
NIM : 09031182025016
Program Studi : Sistem Informasi
Judul Skripsi : Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Innovative Work Behavior* dengan Peran Mediasi *Knowledge Sharing*
(Studi Kasus: IP UPDK PLN Keramasan)

Hasil Pengecekan Software iThenticate/Turnitin: 10%

Menyatakan bahwa laporan skripsi saya merupakan hasil karya saya sendiri bukan hasil penjiplakan/plagiat. Apabila ditemukan unsur penjiplakan/plagiat dalam laporan skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikianlah, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak ada paksaan oleh siapapun.

Palembang, 28 Desember 2023



Atikah Wulan Dari

NIM. 09031182025016

HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Atikah Wulan Dari
NIM : 09031182025016
Judul Publikasi : The Effect of Transformational Leadership on Innovative Work
Behavior: Mediating Role of Knowledge Sharing
DOI : 10.21067/mbr.v7i2.9393

Dengan ini menyatakan bahwa publikasi saya dengan judul:

The Effect of Transformational Leadership on Innovative Work Behavior: Mediating Role of Knowledge Sharing

Yang diusulkan pada Jurnal of Management and Business Review (MBR) Volume 7 No. 2 Desember 2023, Halaman 169 -183 bersifat original dan saya sendiri yang bertanggung jawab pada setiap proses submisi publikasi tersebut.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenarnya.

Palembang, 28 Desember 2023

Yang Menyatakan,

Mengetahui,

Dosen Pembimbing,



Ken Ditha Tania, M.Kom., Ph.D.

NIP. 198507182012122003



Atikah Wulan Dari

NIM. 09031182025016

HALAMAN PERSETUJUAN

Telah *accepted* jurnal di Jurnal Management Business and Review (Sinta 3) pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 6 Desember 2023

Nama : Atikah Wulan Dari

NIM : 09031182025016

Judul : The Effect of Transformational Leadership on Innovative Work Behavior:
Mediating Role of Knowledge Sharing

Tim Pembimbing :

1. Pembimbing : Ken Ditha Tania, M.Kom., Ph.D.



Mengetahui,

Ketua Jurusan Sistem Informasi,




Endang Lestari Ruskan, M.T.

NIP. 197811172006042001

HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO

لَا الشَّمْسُ يَنْبَغِي لَهَا أَنْ تُدْرِكَ الْقَمَرَ وَلَا اللَّيْلُ سَابِقُ النَّهَارِ وَكُلٌّ فِي
فَلَاقِكِ يَسْتَبْحُونَ

“Tidaklah mungkin bagi matahari mengejar bulan dan malam pun tidak dapat mendahului siang. Masing-masing beredar pada garis edarnya”

(Qur'an Surah Yasin Ayat 40)

الادب فوق العلم

Adab itu lebih tinggi daripada ilmu.

Nulla Tenaci Invia Est Via

“Bagi orang yang mau berjuang tidak ada jalan yang tidak bisa dilewati”

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

- ❖ Allah Subhannahu Wa Ta'ala
- ❖ Diriku Sendiri
- ❖ Kedua Orang Tua
- ❖ Saudara dan Keluarga Besar
- ❖ Dosen Pembimbing
- ❖ Seluruh Staff Jurusan Sistem Informasi
- ❖ Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya
- ❖ Para Sahabat dan Rekan-rekan Penulis Selama Menempuh Pendidikan

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil ‘alamin. Hadza min fadhli rabbi. Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah Subhannahu Wa Ta’ala karena telah memberikan rahmah dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Innovative Work Behavior dengan Peran Mediasi Knowledge Sharing (Studi Kasus: IP UPDK PLN Keramasan)”**. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata-1 (S1) pada Program Studi Sistem Informasi Reguler Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan dukungan dan do’a dari berbagai pihak. Penulis juga mengalami beberapa kendala, namun atas pertolongan Allah Subhannahu Wa Ta’ala. Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Maka dari itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah Subhannahu Wa Ta’ala yang telah memberikan rahmat dan anugrah berupa ilmu yang bermanfaat, kesempatan, serta kesehatan jasmani dan rohani sehingga penulis dapat melaksanakan dan menyelesaikan skripsi.
2. Mama dan papa yang senantiasa mendoakan saya, memberikan dukungan secara finansial maupun mental sebagai motivasi bagi saya untuk menyelesaikan secara sungguh-sungguh dan memberikan usaha yang maksimal.
3. Mas Arwin, Dani, Amel selaku saudara yang memberikan dukungan dan semangat sebagai motivasi bagi saya untuk memberikan yang terbaik.
4. Alm. Nenek yang memberikan doa semasa hidupnya dan memberikan dorongan sebagai motivasi bagi saya untuk menyelesaikan dengan cepat dan tepat disaat sama-sama berjuang melawan kondisi pada saat itu.
5. Bapak Prof. Dr. Erwin, S.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Endang Lestari Ruskan. S.Kom., M.T selaku Ketua Jurusan Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer.

7. Ibu Ken Ditha Tania, M.Kom., Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan ilmunya untuk membimbing dan memberikan arahan, yang dimana ilmu yang didapatkan bermanfaat bagi penulis.
8. Bapak Ari Wedhasmara dan Ibu Allsela Meiriza selau dosen sekaligus rekan penelitian penulis terutama pada tahapan *expert judgement*.
9. Bapak Dr. Ali Ibrahim, M.T selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan akademik selama masa perkuliahan.
10. Seluruh pihak IP UPDK PLN Keramasan yang bersedia menjadi responden penelitian tugas akhir penulis.
11. Segenap dosen dan pegawai staff Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.
12. Teman-teman yang ada dalam proses perkuliahan, SIREG A 2020 yang memberikan informasi dan dukungan dalam pengerjaan tugas akhir dan proses perkuliahan.
13. Pemilik NIM 055 di Angkatan 2020 SI Unsri yang senantiasa memberikan sandaran serta bersedia untuk selalu mendukung dan menemani penulis.
14. Core Team PP yang selalu bersedia untuk mendengarkan keluh kesah dan menemani proses perkuliahan penulis.
15. Teman-teman seperjuangan dari Sistem Informasi Angkatan 2020, terutama Fauzan Fikri yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
16. Atikah Wulan Dari, *just remember there was once a younger version of you that didn't think you'd make it here till today. But they're looking at you now – very proud. See you soon at Master Degree*

Penulis menyadari skripsi ini belum sempurna dan memerlukan pengembangan lebih lanjut. Maka dari itu penulis sangat terbuka untuk menerima kritik dan saran membangun yang mampu menyempurnakan penulisan tesis di masa mendatang. Penulis juga berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambah pengetahuan bagi pembaca.

Palembang, 28 Desember 2023

Atikah Wulan Dari

NIM. 09031182025016

PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* DENGAN PERAN MEDIASI *KNOWLEDGE SHARING*

(Studi Kasus: IP UPDK PLN Keramasan)

Oleh

Atikah Wulan Dari

09031182025016

Abstrak

Setiap perusahaan harus mampu bersaing di dunia kompetitif saat ini. PLN, sebagai perusahaan penyedia listrik di Indonesia menjunjung tinggi nilai-nilai AKHLAK, dimana setiap karyawannya harus berinovasi dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana peran *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* dengan *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pemodelan PLS-SEM dibantu dengan aplikasi SMARTPLS dengan responden sebanyak 70 karyawan melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership* dan *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *innovative work behavior*, serta *knowledge sharing* memediasi secara parsial antara *transformational leadership* dan *innovative work behavior*. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat membahas variabel kepemimpinan lainnya yang sesuai dengan tren yang berlaku dan objek penelitian lebih luas.

Kata kunci : Innovative Work Behavior; Knowledge Sharing; PLS-SEM; SMARTPLS; Transformational Leadership.

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR WITH MEDIATING ROLE OF KNOWLEDGE SHARING

(CASE STUDY: IP UPDK PLN KERAMASAN)

Atikah Wulan Dari

09031182025016

ABSTRACT

Every company must have what it takes to compete in this competitive world. PLN, as Indonesia's electricity utilities company, upholds AKHLAK values, where every employees must innovate in doing their work. The purpose of this research is to analyze the extent of the role of transformational leadership on innovative work behavior with knowledge sharing as the mediation variable. This research uses a quantitative approach with PLS-SEM modeling assisted with SMARTPLS application with 70 employees as respondents by distributed questionnaires. The outcome implies that transformational leadership and knowledge sharing have a significant influence on innovative work behavior, as well as knowledge sharing partially mediates between transformational leadership and innovative work behavior. Future research is expected to discuss other leadership variables that are in accordance with the prevailing trends and wider research objects.

Keywords : *Innovative Work Behavior; Knowledge Sharing; PLS-SEM; SMARTPLS;*

Transformational Leadership.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
Abstrak.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Batasan Masalah.....	4
BAB II	6
TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Penelitian Terdahulu.....	6
2.2 Profil IP UPDK PLN Keramasan.....	9
2.1.1 Sejarah IP UPDK PLN Keramasan.....	9
2.1.2 Visi IP UPDK PLN Keramasan	11
2.1.3 Misi IP UPDK PLN Keramasan	11
2.1.4 Struktur IP UPDK PLN Keramasan.....	11
2.3 Tugas, Fungsi, Wewenang IP UPDK PLN Keramasan.....	12
2.4 <i>Transformational leadership</i>	14
2.5 <i>Knowledge sharing</i>	14
2.6 <i>Innovative work behavior</i>	15
2.7 Structural Equation Modelling	16

2.8	Perhitungan Sampel.....	17
BAB III.....		19
METODOLOGI PENELITIAN		19
3.1	Objek Penelitian	19
3.2	Metode Pengumpulan Data	19
3.2.1	Jenis dan Sumber Data.....	19
3.2.2	Metode Pengumpulan Data.....	19
3.3	Populasi dan Sampel	20
3.3.1	Populasi.....	20
3.3.2	Sampel.....	20
3.4	Research Model.....	21
3.5	Hipotesis Penelitian.....	21
3.6	Kuesioner	23
3.7	Uji Model Pengukuran.....	25
3.7.1	Convergent Validity	25
3.7.2	Discriminant Validity	25
3.7.3	Composite Reliability	26
3.7.4	Cronbach's Alpha.....	26
3.8	Uji Model Struktural	26
3.9	Kerangka Penelitian	27
BAB IV		28
HASIL DAN PEMBAHASAN		28
4.1	Alur Penelitian.....	28
4.2	<i>Pilot Test</i>	29
4.3	Data Penelitian	32
BAB V		42
KESIMPULAN DAN SARAN		42
5.1	Kesimpulan.....	42
5.2	Saran.....	43
DAFTAR PUSTAKA		44
DAFTAR LAMPIRAN		49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Gambar Struktur Organisasi IP UPDK PLN Keramasan	11
Gambar 3. 1 Gambar Research Model	21
Gambar 3. 2 Gambar Kerangka Penelitian.....	27
Gambar 4. 1 Gambar Hasil Path Pilot Test.....	29

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	6
Tabel 3. 1 Tabel Skala Likert Lima Poin	20
Tabel 3. 2 Tabel Hipotesis Penelitian	22
Tabel 3. 3 Tabel Pertanyaan Kuesioner	23
Tabel 3. 4 Tabel Cronbach's Alpha.....	26
Tabel 4. 1 Tabel Validitas Pilot Test	30
Tabel 4. 2 Validitas Pilot Test	31
Tabel 4. 3 Reliabilitas Pilot Test.....	32
Tabel 4. 4 Jumlah Responden.....	32
Tabel 4. 5 Nilai Outer Loadings	33
Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas.....	34
Tabel 4. 7 Nilai AVE.....	35
Tabel 4. 8 Pengujian Fornell-Larcker.....	35
Tabel 4. 9 Nilai Cross-loading.....	36
Tabel 4. 10 Pengujian HTMT.....	36
Tabel 4. 11 Nilai SRMR	37
Tabel 4. 12 Uji Hipotesis.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Kesediaan Membimbing	A - 1
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	B - 1
Lampiran 3 Tabulasi Responden.....	C - 1
Lampiran 4 Path Algoritma.....	D - 1
Lampiran 5 Bukti Proses Submit Jurnal hingga Published.....	E - 1
Lampiran 6 Bukti LoA.....	F - 1
Lampiran 7 Hasil Turnitin.....	G - 1
Lampiran 8 Kartu Konsultasi.....	H - 1
Lampiran 9 Logbook Mahasiswa.....	I - 1

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam upaya mewujudkan organisasi yang mampu bersaing secara kompetitif, diperlukan sumber daya manusia yang inovatif, untuk menciptakan sumber daya manusia yang inovatif dapat dilakukan dengan cara menerapkan budaya *knowledge sharing*. Pendapat ini didukung oleh (Afriyie et al., 2020) yang mengemukakan jika pengetahuan dan kemampuan mengarahkan perusahaan untuk meraih keuntungan yang kompetitif. Setiap organisasi bergantung kepada kemampuan dan pengetahuan untuk dapat mempertahankan pertumbuhan di lingkungan yang kompetitif. *Knowledge sharing* merupakan inti dari proses *knowledge management* yang diartikan sebagai proses pertukaran informasi, data, kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan karyawan dalam melakukan tugas setiap karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan menghasilkan pengetahuan baru (Afriyie et al., 2020; Lei et al., 2020; Martins et al., 2019; Sudibjo & Prameswari, 2021).

Indonesia Power Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Perusahaan Listrik Negara (IP UPDK PLN) Keramasan yang menyediakan tenaga listrik sebagai solusi energi yang andal, inovatif, ramah lingkungan, dan melampaui harapan pelanggan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai di IP UPDK PLN Keramasan, budaya *knowledge sharing* telah diterapkan di perusahaan. Budaya *knowledge sharing* dilakukan secara tatap muka ataupun melalui *virtual meeting*. Perusahaan mendorong setiap karyawan untuk melakukan budaya *knowledge sharing*. Selain itu, perusahaan juga mengarahkan setiap karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan lomba karya inovasi. Kegiatan lomba inovasi di IP UPDK PLN Keramasan merupakan kegiatan yang dimana setiap karyawan diharapkan berpartisipasi untuk memberikan ide, gagasan, solusi, dan karya inovatif yang bertujuan untuk meningkatkan dan

mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan melalui inovasi karyawan. Diperlukan karyawan yang memiliki perilaku kerja yang inovatif agar mampu menciptakan karya inovatif tersebut. Karyawan yang berbagi pengetahuan mampu mendistribusikan pengetahuan dan informasi yang relevan untuk menghasilkan sinergi di dalam organisasi. Karena itu, pengetahuan yang selalu dibagikan mampu meningkatkan kompetensi karyawan dan mengalirkan pengetahuan tersebut kepada rekan kerja untuk mendorong *innovative work behavior* (Sudibjo & Prameswari, 2021). Namun, saat ini belum diketahui faktor apa yang mampu meningkatkan inovasi karyawan di IP UPDK PLN Keramasan, perlu adanya pengukuran, evaluasi, serta pemahaman terkait faktor yang dapat menciptakan *innovative work behavior*. *Innovative work behavior* mengacu pada dorongan untuk menciptakan, menghasilkan, dan menerapkan ide baru yang digunakan untuk meraih keuntungan baik dalam perorangan, grup, dan organisasi (Niesen et al., 2018).

Menurut (C. Wang & Hu, 2020) kinerja inovatif karyawan sangat dipengaruhi oleh *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* menjadi salah satu faktor pendukung yang diyakini dapat mempengaruhi *innovative work behavior*. *Knowledge sharing* merupakan fondasi awal untuk menciptakan inovasi (Arsawan et al., 2022; Montani & Staglianò, 2022). Perusahaan akan menjadi lebih inovatif apabila perusahaan mendorong karyawannya untuk menerapkan budaya *knowledge sharing* (Akram et al., 2020). Beberapa peneliti telah melakukan studi terkait *knowledge sharing* dan *innovative work behavior*, hasil penelitian mengemukakan jika *knowledge sharing* secara signifikan memberikan pengaruh terhadap *innovative work behavior* (Abou-Shouk et al., 2022; Akram et al., 2020; Al-Husseini et al., 2019; Asurakkody & Kim, 2020a; Rafique et al., 2022; Sudibjo & Prameswari, 2021).

Faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap *innovative work behavior* yaitu *transformational leadership*, hal ini dikemukakan oleh (Sudibjo & Prameswari, 2021) yang menyatakan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh terhadap *innovative work*

behavior. *Transformational leadership* dapat mendukung revolusi, perubahan, serta mendorong karyawan untuk berpikir secara kritis dan mencari solusi dengan mengoptimalkan inovasi. Diperlukan *transformational leadership* untuk mendorong karyawan menyelesaikan masalah secara inovatif (Afsar et al., 2018). Beberapa peneliti telah melakukan studi terkait *innovative work behavior* yang dapat dipengaruhi oleh peran *transformational leadership*. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap *innovative work behavior* (Afsar et al., 2019; Al-Husseini et al., 2019; Elrehail et al., 2018; Sudibjo & Prameswari, 2021). (Haider et al., 2022) memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi hubungan antara *knowledge sharing* dan *transformational leadership*. Karena itu, penulis menambahkan variabel *transformational leadership* pada penelitian ini.

Berdasarkan uraian diatas untuk menemukan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *innovative work behavior* di IP UPDK PLN Keramasan agar perusahaan dapat bersaing secara kompetitif, sehingga membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan evaluasi untuk mengetahui faktor yang memiliki pengaruh terhadap *innovative work behavior*. Melalui permasalahan yang telah diuraikan di latar belakang, penulis mengambil langkah untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* DENGAN PERAN MEDIASI *KNOWLEDGE SHARING* (Studi Kasus: IP UPDK PLN).”**

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian masalah yang telah di uraikan di latar belakang, maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut: Apakah *transformational leadership* dan *knowledge sharing* memberikan pengaruh terhadap *innovative work behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, mengetahui, dan mengevaluasi apakah *transformational leadership* dan *knowledge sharing* memberikan pengaruh terhadap *innovative work behavior*?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Memberikan suatu pedoman yang dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan *innovative work behavior* yang mengacu pada aspek *transformational leadership* dan *knowledge sharing*.

2. Bagi Penulis

Memberikan pengalaman serta meningkatkan wawasan dan pengetahuan yang didapatkan selama melakukan penelitian ini.

1.5 Batasan Masalah

Untuk meminimalisir penyimpangan terhadap penelitian, terdapat batasan penelitian dalam lingkup sebagai berikut:

1. Penelitian ini mengangkat variabel *transformational leadership*, *knowledge sharing*, dan *innovative work behavior*.
2. Objek pada penelitian ini adalah karyawan yang sedang bekerja di IP UPDK PLN Keramasan.
3. Sampel pada penelitian merupakan karyawan yang bekerja di IP UPDK PLN Keramasan.

4. Data yang akan diolah di penelitian ini berasal dari sampel yang didapatkan dari populasi karyawan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan IP UPDK PLN Keramasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abou-Shouk, M., Zoair, N., Aburumman, A., & Abdel-Jalil, M. (2022). The effect of personality traits and knowledge-sharing on employees' innovative performance: A comparative study of Egypt and Jordan. *Tourism Management Perspectives*, 44, 101024. <https://doi.org/10.1016/J.TMP.2022.101024>
- Afriyie, S., Du, J., & Ibn Musah, A. A. (2020). The nexus among innovation types, knowledge sharing, transformational leadership, and marketing performance in an emerging economy: An empirical study. *Journal of Indian Business Research*, 12(4), 529–548. <https://doi.org/10.1108/JIBR-03-2019-0082/FULL/XML>
- Afsar, B., Cheema, S., & Bin Saeed, B. (2018). Do nurses display innovative work behavior when their values match with hospitals' values? *European Journal of Innovation Management*, 21(1), 157–171. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2017-0007/FULL/XML>
- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. *Personnel Review*, 48(5), 1186–1208. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0133/FULL/XML>
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 117–129. <https://doi.org/10.1016/J.JIK.2019.10.001>
- Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2020). THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN KNOWLEDGE SHARING AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR. *Https://Doi.Org/10.1142/S1363919621500146*, 25(2). <https://doi.org/10.1142/S1363919621500146>
- Al-Husseini, S., El Beltagi, I., & Moizer, J. (2019). Transformational leadership and innovation: the mediating role of knowledge sharing amongst higher education faculty. *Https://Doi.Org/10.1080/13603124.2019.1588381*, 24(5), 670–693. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1588381>

- Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2018). Knowledge sharing in higher education institutions: a systematic review. *Journal of Enterprise Information Management*, 31(2), 226–246. <https://doi.org/10.1108/JEIM-09-2017-0129/FULL/XML>
- Arsawan, I. W. E., Koval, V., Rajiani, I., Rustiarini, N. W., Supartha, W. G., & Suryantini, N. P. S. (2022). Leveraging knowledge sharing and innovation culture into SMEs sustainable competitive advantage. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(2), 405–428. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2020-0192/FULL/XML>
- Asurakkody, T. A., & Kim, S. H. (2020a). Effects of knowledge sharing behavior on innovative work behavior among nursing Students: Mediating role of Self- leadership. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 12, 100190. <https://doi.org/10.1016/J.IJANS.2020.100190>
- Asurakkody, T. A., & Kim, S. H. (2020b). Effects of knowledge sharing behavior on innovative work behavior among nursing Students: Mediating role of Self- leadership. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 12, 100190. <https://doi.org/10.1016/J.IJANS.2020.100190>
- Asurakkody, T. A., & Shin, S. Y. (2018). Innovative Behavior in Nursing Context: A Concept Analysis. *Asian Nursing Research*, 12(4), 237–244. <https://doi.org/10.1016/J.ANR.2018.11.003>
- Civelek, M. E., Rosseel, Y., Ledimo, O., Martins, N., Hooper, D., Coughlan, J., Mullen, M. R., Savalei, V., & Olivier, B. H. (2018). THE DEVELOPMENT AND VALIDATION OF AN ASSESSMENT FRAMEWORK FOR MEASURING THE ORGANISATIONAL EFFECTIVENESS OF A METROPOLITAN MUNICIPALITY In the subject INDUSTRIAL AND ORGANISATIONAL PSYCHOLOGY at the UNIVERSITY OF SOUTH AFRICA SUPERVISOR : PROF NICO MARTIN. *Zea Books*, December, 318.
- Elrehail, H., Emeagwali, O. L., Alsaad, A., & Alzghoul, A. (2018). The impact of Transformational and Authentic leadership on innovation in higher education: The contingent role of knowledge sharing. *Telematics and Informatics*, 35(1), 55–67. <https://doi.org/10.1016/J.TELE.2017.09.018>

- Grošelj, M., Černe, M., Penger, S., & Grah, B. (2020). Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: the moderating role of psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 677–706. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0294/FULL/PDF>
- Haider, S. A., Akbar, A., Tehseen, S., Poulouva, P., & Jaleel, F. (2022). The impact of responsible leadership on knowledge sharing behavior through the mediating role of person–organization fit and moderating role of higher educational institute culture. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100265. <https://doi.org/10.1016/J.JIK.2022.100265>
- Hair. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Third Edition*.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis*.
- Hidayat, A. A. (2021). *Easy Ways to Calculate Sample Size*. 32.
- Holt, S. (2018). *Engaging Generation Y: The Millennial Challenge*. 211–222. https://doi.org/10.1007/978-3-319-72221-4_12/COVER
- Krabbe, P. F. M. (2017). Validity. *The Measurement of Health and Health Status*, 113–134. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-801504-9.00007-6>
- Lei, H., Gui, L., & Le, P. B. (2020). Linking transformational leadership and frugal innovation: the mediating role of tacit and explicit knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 25(7), 1832–1852. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2020-0247/FULL/XML>
- Martins, V. W. B., Rampasso, I. S., Anholon, R., Quelhas, O. L. G., & Leal Filho, W. (2019). Knowledge management in the context of sustainability: Literature review and opportunities for future research. *Journal of Cleaner Production*, 229, 489–500. <https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2019.04.354>
- Montani, F., & Staglianò, R. (2022). Innovation in times of pandemic: The moderating effect of knowledge sharing on the relationship between COVID-19-induced job stress and employee innovation. *R&D Management*, 52(2), 193–205. <https://doi.org/10.1111/RADM.12457>

- Niesen, W., Van Hootegem, A., Elst, T. Vander, Battistelli, A., & De Witte, H. (2018). Job Insecurity and Innovative Work Behaviour: A Psychological Contract Perspective. *Psychologica Belgica*, 57(4), 174–189. <https://doi.org/10.5334/PB.381>
- Palumian, Y., Gunawan, K. A., Jiwa, Z., Tarigan, H., & Umbara, A. N. (2021). The Role of Knowledge Sharing and Learning Orientation in Improving Innovative Work Behavior among Millennials in Indonesia. *Petra International Journal of Business Studies*, 4(1), 74–84. <https://doi.org/10.9744/IJBS.4.1.74-84>
- Rafique, M. A., Hou, Y., Chudhery, M. A. Z., Waheed, M., Zia, T., & Chan, F. (2022). Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(3), 100214. <https://doi.org/10.1016/J.JIK.2022.100214>
- Revicki, D. (2014). Internal Consistency Reliability. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, 3305–3306. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_1494
- Septiani, Y., Arribe, E., & Diansyah, R. (2020). *ANALISIS KUALITAS LAYANAN SISTEM INFORMASI AKADEMIK UNIVERSITAS ABDURRAB TERHADAP KEPUASAN PENGGUNA MENGGUNAKAN METODE SEVQUAL (Studi Kasus : Mahasiswa Universitas Abdurrah Pekanbaru)*.
- Sudibjo, N., & Prameswari, R. K. (2021). The effects of knowledge sharing and person–organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(6), e07334. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2021.E07334>
- Usmanova, N., Yang, J., Sumarliah, E., Khan, S. U., & Khan, S. Z. (2020). Impact of knowledge sharing on job satisfaction and innovative work behavior: the moderating role of motivating language. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51(3), 515–532. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-11-2019-0177/FULL/XML>
- Wahyuni, I. (2019). *BUKU AJAR METODE PENELITIAN PENDIDIKAN MATEMATIKA*.
- Wang, C., & Hu, Q. (2020). Knowledge sharing in supply chain networks: Effects of collaborative innovation activities and capability on innovation performance. *Technovation*, 94–95, 102010. <https://doi.org/10.1016/J.TECHNOVATION.2017.12.002>

Wang, J., & Wang, X. (n.d.). *Structural equation modeling : applications using Mplus*. 512.