

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING & TRANSFORMATIONAL*
LEADERSHIP TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF
PEGAWAI DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Administrasi Publik**



**Diajukan Oleh:
NURUL AIDA RAHAYU
NIM. 07011282025059**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA
MARET 2024**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING & TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PEGAWAI DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SUMATERA SELATAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Menempuh Derajat
Sarjana S-1 Administrasi Publik

Oleh:

NURUL AIDA RAHAYU
NIM. 07011282025059

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 15 Maret 2024

Pembimbing

Dr. M Nur Budiyanoto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001



Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. M Nur Budiyanoto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001



HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING & TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PEGAWAI DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SUMATERA SELATAN

SKRIPSI

Oleh :
NURUL AIDA RAHAYU
07011282025059

Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal 26 Maret 2024

Pembimbing :

1. Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

Penguji :

1. Junaidi, S.IP., M.Si
NIP. 197603092008011009

2. Januar Eko Aryansah, S.IP., SH., M.Si
NIP. 198801272019031005



Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI,



Prof. Dr. Alfitri, M.Si
NIP. 196601221990031004

**Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Publik,**



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Aida Rahayu

NIM : 07011282025059

Jurusan : Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Knowledge Sharing & Transformational Leadership* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Selatan” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan
Indralaya, 14 Maret 2024



Nurul Aida Rahayu
NIM. 07011282025059

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).” (QS. Al-Insyiroh:6-7).

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua ku
2. Saudaraku
3. Keluarga besarku
4. Seluruh dosen dan pegawai FISIP
UNSRI
5. Sahabat Seperjuangan Administrasi
Publik 2020
6. Teman-teman terbaikku
7. Almamater kebanggaanku

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of knowledge sharing and transformational leadership on innovative work behavior of employees at the Investment and One-Stop Integrated Service Office of South Sumatra Province. The research method used is a quantitative method using SPSS 23 software with data analysis techniques in the form of validity tests, reliability tests, t tests, and F tests. The population in this study were all civil servants and non-civil servants at DPMPSTP South Sumatra Province with a sample size of 75 respondents obtained by incidental sampling method. This sample calculation uses the slovin formula with an error rate of 5%. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires offline with a Likert scale. The results of this study indicate that the t test value of X1 on Y is 4.953, meaning that there is an influence and significant between knowledge sharing and innovative work behavior. The t test value of X2 on Y is 5.893, meaning that there is an influence and significant between transformational leadership and innovative work behavior. The F test value of X1 and X2 on Y is 21.005, meaning that knowledge sharing and transformational leadership simultaneously have a significant effect on innovative work behavior.

Keywords : Knowledge Sharing, Transformational Leadership, Innovative Work Behavior

Advisor



Dr. M. Nur Budivanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

Indralaya, 14 March 2024

Chairman of the Public Administration Department

Faculty of Social and Political Science

Sriwijaya University



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* dan *transformational leadership* terhadap perilaku kerja inovatif pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan *software* SPSS 23 dengan teknik analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji t, dan uji F. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai PNS dan Non PNS di DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden yang diperoleh dengan metode *sampling insidental*. Perhitungan sampel ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat error sebesar 5%. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara *offline* dengan skala *likert*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai uji t X1 terhadap Y sebesar 4.953 artinya terdapat pengaruh dan signifikan antara *knowledge sharing* dengan perilaku kerja inovatif. Nilai uji t X2 terhadap Y sebesar 5.893 artinya terdapat pengaruh dan signifikan antara *transformational leadership* dengan perilaku kerja inovatif. Nilai uji F X1 dan X2 terhadap Y sebesar 21.005 artinya *knowledge sharing* dan *transformational leadership* secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Kata Kunci : *Knowledge Sharing, Transformational Leadership, Perilaku Kerja Inovatif*

Pembimbing



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

Indralaya, 14 Maret 2024

Ketua Jurusan Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan atas Kehadirat Allah SWT, sehingga dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Knowledge Sharing & Transformational Leadership* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Selatan”. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW, keluarga, dan sahabat yang kita nantikan syafaatnya di yaumul qiyamah nanti. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat pendidikan strata satu (S1) Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya.

Penyusunan skripsi ini mendapat bimbingan, petunjuk, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan penulis kemudahan dan kelancaran selama menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik.
5. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan ilmu, kritikan, dan saran yang membangun untuk kelancaran dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama perkuliahan berlangsung.
7. Seluruh staf bagian Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
8. Kepala Dinas dan Seluruh pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Selatan yang telah membantu penulis untuk mendapatkan data dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Kedua orang tua penulis yang selalu mendoakan dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan jurusan Administrasi Publik angkatan 2020 Kampus Indralaya yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam proses penulisan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca. Akhir kata, penulis ucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi ini.

Indralaya, 14 Maret 2024

Nurul Aida Rahayu
NIM. 07011282025059

DAFTAR ISI

JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR SINGKATAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2 Kepemimpinan	15
2.1.3 Budaya Organisasi	18
2.1.4 Perilaku Kerja Inovatif	20
2.1.5 <i>Transformational Leadership</i>	22

2.1.6 <i>Knowledge Sharing</i>	24
2.1.7 Teori-Teori Yang Digunakan.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu	32
2.2.1 Pengelompokan Penelitian Terdahulu Berdasarkan Variabel Secara Parsial dan Simultan	43
2.2.2 Perbedaan dan Kebaharuan Penelitian Terdahulu	46
2.3 Hipotesis.....	50
2.3.1 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai	50
2.3.2 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai.....	51
2.3.3 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> dan <i>Transformational Leadership</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai	52
2.4 Kerangka Berpikir	53
BAB III METODE PENELITIAN.....	55
3.1 Jenis Penelitian.....	55
3.2 Definisi Konsep.....	55
3.3 Definisi Operasional.....	56
3.4 Jenis dan Sumber Data	63
3.4.1 Jenis Data.....	63
3.4.2 Sumber Data	63
3.5 Populasi dan Sampel	64
3.6 Teknik Pengumpulan Data	65
3.7 Skala Pengukuran.....	66
3.8 Teknik Analisis Data.....	68
3.8.1 Uji Kualitas Data	68
3.8.2 Metode Pengujian Hipotesis	70
3.8.3 Uji Distribusi Frekuensi.....	72

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	73
4.1 Gambaran Umum Instansi	73
4.1.1 Sejarah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Selatan	73
4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Selatan.....	74
4.1.3 Visi dan Misi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Selatan	75
4.1.4 Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Selatan.....	75
4.2 Pengujian dan Analisis Data	79
4.2.1 Uji Kualitas Data	79
4.2.2 Metode Pengujian Hipotesis	82
4.3 Pembahasan.....	84
4.3.1 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai	84
4.3.2 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai.....	87
4.3.3 Pengaruh <i>Knowledge Sharing & Transformational Leadership</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai	91
BAB V PENUTUP.....	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN.....	103

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	32
Tabel 2. Definisi Operasional	56
Tabel 3. Populasi Jumlah Pegawai DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan.....	64
Tabel 4. Data Pegawai Berdasarkan Golongan.....	78
Tabel 5. Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	78
Tabel 6. Data Pegawai Berdasarkan Jabatan.....	78
Tabel 7. Data Pegawai Honorer/TKPD Berdasarkan Pendidikan.....	79
Tabel 8. Uji Validitas <i>Knowledge Sharing</i>	79
Tabel 9. Uji Validitas <i>Transformational Leadership</i>	80
Tabel 10. Uji Validitas Perilaku Kerja Inovatif	80
Tabel 11. Uji Reliabilitas Kuesioner	81
Tabel 12. Uji-t <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif	82
Tabel 13. Uji-t <i>Transformational Leadership</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	83
Tabel 14. Hasil Uji-F.....	84
Tabel 15. Matriks Hasil Pengujian Secara Parsial	94
Tabel 16. Matriks Hasil Pengujian Secara Simultan.....	95
Tabel 17. Penilaian Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Rapat SOTK	4
Gambar 2. <i>Knowledge Sharing</i> terkait Sistem Kerja Baru	5
Gambar 3. Rapat Laporan Kinerja	6
Gambar 4. Kerangka Berpikir	54
Gambar 5. Struktur Organisasi DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keterangan Dosen Pembimbing Skripsi	103
Lampiran 2: Kartu Bimbingan Seminar Usulan Skripsi	105
Lampiran 3: Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004.....	106
Lampiran 4: Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 29 Tahun 2022.....	108
Lampiran 5: Hasil Olah Data Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Selatan	113
Lampiran 6: Lembar Perbaikan Seminar Proposal Skripsi	116
Lampiran 7: Surat Izin Penelitian	117
Lampiran 8: Surat Balasan Penelitian	118
Lampiran 9: Kartu Bimbingan Skripsi	119
Lampiran 10: Pedoman Kuesioner Penelitian.....	120
Lampiran 11: Hasil Kuesioner <i>Knowledge Sharing</i>	127
Lampiran 12: Hasil Kuesioner <i>Transformational Leadership</i>	129
Lampiran 13: Hasil Kuesioner Perilaku Kerja Inovatif	131
Lampiran 14: Uji Validitas <i>Knowledge Sharing</i>	133
Lampiran 15: Uji Validitas <i>Transformation Leadership</i>	136
Lampiran 16: Uji Validitas Perilaku Kerja Inovatif.....	139
Lampiran 17: Uji Reliabilitas <i>Knowledge Sharing, Transformational Leadership, dan Perilaku Kerja Inovatif</i>	142
Lampiran 18: Uji-t <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	143
Lampiran 19: Uji-t <i>Transformational Leadership</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	144
Lampiran 20: Uji-F <i>Knowledge Sharing dan Transformational Leadership</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	145
Lampiran 21: Lembar Perbaikan Komprehensif.....	146
Lampiran 22: Dokumentasi Penelitian.....	147

DAFTAR SINGKATAN

ASN	: Aparatur Sipil Negara
DPMPTSP	: Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
FGD	: <i>Focus Group Discussion</i>
KKA	: Kuliah Kerja Administrasi
MSDM	: Manajemen Sumber Daya Manusia
PERGUB	: Peraturan Gubernur
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
RENSTRA	: Rencana Strategis
RPJMD	: Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah
SAI	: <i>Sumsel Awareness Investment</i>
SDM	: Sumber Daya Manusia
SIPPDA	: Sistem Informasi Pengaduan, Perizinan Daerah
SOTK	: Susunan Organisasi Tata Kerja
SUMSEL	: Sumatera Selatan
UKM	: Usaha Kecil Menengah
UU	: Undang-Undang

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era revolusi industri 5.0 saat ini, sumber daya manusia dituntut untuk dapat memahami perkembangan teknologi sebab setiap organisasi tentu akan melakukan inovasi dan transformasi baik terkait teknologi digital maupun perilaku kerja inovatif pegawai agar tetap dapat bersaing dengan organisasi lain. Dalam mewujudkan hal tersebut, seorang pemimpin memberikan pertimbangan individual kepada para pegawai seperti memberikan motivasi dan stimulasi untuk dapat berpikir kreatif dan berperilaku kerja inovatif serta memberikan ruang diskusi untuk *knowledge sharing* antar sesama pegawai yang bertujuan untuk dapat mewujudkan perilaku kerja inovatif pegawai.

Menurut De Jong & Den Hartog (2010), perilaku kerja inovatif merupakan perilaku anggota organisasi untuk mempromosikan ide serta konsep baru yang berkaitan dengan metode, komoditas, dan cara baru dalam melaksanakan aktivitas organisasi. Dalam mewujudkan perilaku kerja inovatif pegawai, maka perlu adanya upaya yang dilakukan oleh pemimpin untuk memotivasi para pegawai agar mampu menghasilkan ide dan mengeksplorasi hal-hal baru agar pegawai tersebut mampu menyelesaikan suatu permasalahan dengan menggunakan pendekatan-pendekatan yang inovatif. Setelah itu, pegawai tersebut diberikan kebebasan untuk mempertahankan idenya dengan mencari dukungan agar ide yang digagaskan olehnya berhasil diwujudkan. Tahap terakhir yang bisa dilakukan yaitu pegawai harus memiliki komitmen yang kuat untuk mengembangkan ide tersebut agar dapat diterima dan bermanfaat bagi semua pihak.

Dalam mewujudkan perilaku kerja inovatif pegawai, seorang pemimpin memiliki pengaruh yang sangat besar terutama pemimpin yang memiliki gaya *transformational leadership*. Menurut Bass dan Avolio (1994), *transformational leadership* diartikan sebagai kepemimpinan yang mencakup usaha untuk melakukan perubahan organisasi atau lawan dari kepemimpinan yang mempertahankan organisasi untuk tidak adanya perubahan.

Seorang pemimpin yang memiliki gaya *transformational leadership* dalam menjalankan tugas dan fungsinya tentu memiliki pengaruh pada perilaku kerja inovatif para pegawai. Prinsip seorang pemimpin yang mendengarkan aspirasi dan memberikan kebebasan kepada pegawai untuk berkreaitivitas tentu akan memberikan kenyamanan tersendiri bagi pegawai yang bersangkutan sehingga pegawai dapat menciptakan perilaku kerja inovatif tanpa adanya rasa ragu dan takut serta pegawai dapat mengembangkan potensi diri yang dimilikinya bahkan pegawai diberikan ruang untuk *knowledge sharing* terkait pemecahan masalah di organisasi sehingga penyelesaian dapat dilakukan secara inovatif.

Perilaku kerja inovatif pegawai tidak hanya dapat diwujudkan melalui *transformational leadership* namun juga dapat melalui *knowledge sharing* diantara para pegawai dan pemimpin. Menurut Panahi, Watson, dan Partridge (2012) *knowledge sharing* ialah suatu cara untuk saling berinteraksi sosial yang dilakukan untuk membangun kesempatan guna berbagi pengalaman dari hubungan informal yang saling mencermati satu sama lain sehingga menimbulkan kepercayaan antar individu.

Pada hakikatnya, *knowledge sharing* antar sesama pegawai dapat mewujudkan perilaku kerja inovatif pegawai. Kata lainnya, manusia ialah makhluk sosial sebagai

mahluk sosial tentu akan melakukan komunikasi, interaksi sosial, berbagi pengetahuan dan pengalaman, menjalin relasi serta menumbuhkan rasa kepercayaan antar sesama. Dengan adanya aktivitas seperti ini, maka pegawai akan dapat meningkatkan performa mereka melalui menemukan ide-ide baru dan gagasan-gagasan yang kreatif dengan menggunakan pendekatan-pendekatan yang inovatif untuk dapat bersaing dengan organisasi lain. Adanya sumber daya manusia yang inovatif menjadi salah satu cara organisasi untuk dapat menghadapi hambatan dan tantangan dari dampak revolusi industri 5.0 di masa depan.

Dalam berorganisasi setiap pegawai memiliki kewajiban untuk memberikan nilai-nilai inovatif terhadap organisasi termasuk pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Selatan. Hal inilah yang menjadi daya tarik permasalahan ini untuk diangkat karena melihat bahwa interaksi dan komunikasi antar pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan kepala dinas memiliki tingkat interaksi dan komunikasi yang baik serta mampu menimbulkan karakter kekeluargaan ditengah-tengah karakter kerja yang ada di DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan melalui *knowledge sharing*. Selain itu, kepala dinas memiliki gaya kepemimpinan yang sangat menginspirasi para pegawai melalui memberikan ruang kepada para pegawai untuk dapat *knowledge sharing* yang bertujuan untuk membentuk perilaku kerja inovatif pegawai.

Permasalahan ini penting untuk diangkat karena *knowledge sharing* sangat penting untuk dilakukan ketika kita berada pada lingkungan baru, hal ini tentu bertujuan agar mendapatkan pengetahuan baru serta mampu menumbuhkan pemikiran-pemikiran yang inovatif sehingga mampu menciptakan perilaku kerja inovatif pada pegawai. Tentu saja kepala dinas memiliki pengaruh terhadap perilaku

kerja inovatif pegawai. Semakin tinggi perilaku kerja inovatif pegawai maka semakin tinggi pula kemampuan instansi untuk dapat bersaing dengan instansi lainnya dan memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Pegawai DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan menerapkan *knowledge sharing* antar sesama dengan baik sebagai contoh apabila terdapat pegawai baru ataupun rotasi pegawai, maka pegawai yang telah lama berada pada bidang tersebut tentu akan memberikan pengetahuan, pengalaman, masukan dan saran ketika pegawai baru tersebut menanyakan atau menghadapi sebuah kendala, meskipun membutuhkan waktu cukup lama agar pegawai baru memahami cara penyelesaian masalah yang sering digunakan pada bidang tersebut serta membiasakan diri dengan tugas dan fungsi bidang tersebut.

Gambar 1. Rapat SOTK



Sumber: Instagram DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan, 2023

Knowledge sharing yang biasa dilakukan di lingkungan DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan ialah dapat berupa saling memberi dukungan dengan menjaga koordinasi antar pegawai seperti: (a) Membangun ruang diskusi melalui FGD dalam menyelesaikan suatu permasalahan sehingga solusi yang didapatkan akan lebih kreatif dan *fresh*; (b) Rapat-rapat internal seperti rapat struktur organisasi, tugas, dan fungsi serta rapat laporan kinerja. Dengan adanya rapat-rapat tersebut *knowledge sharing*

antar pegawai dapat lebih terstruktur terutama ketika adanya rotasi pegawai dan evaluasi kinerja pegawai; (c) Kolaborasi antar bidang, *knowledge sharing* antar pegawai dapat membuka adanya ide untuk menciptakan terobosan-terobosan baru yang melibatkan semua pegawai seperti penciptaan aplikasi Sumsel *Awareness Investment* (SAI), Sistem Informasi Pengaduan, Perizinan Daerah (SIPPDA), dan sebagainya; (d) Mentoring antar pegawai, mentoring ini dilakukan ketika ada penerapan sistem kerja baru, adanya pegawai baru, serta rotasi pegawai. Mentoring antar pegawai ini dilakukan oleh para pegawai sebagai salah satu bentuk *knowledge sharing* dalam bekerja seperti yang dilakukan oleh para pegawai yang sedang membahas terkait penerapan sistem kerja baru (lihat gambar 2).

Gambar 2. *Knowledge Sharing* terkait Sistem Kerja Baru



Sumber: DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan, 2023

Knowledge sharing ini didukung oleh kepala dinas DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan, dimana kepala dinas ini memiliki gaya *transformational leadership* yang tentunya memberikan pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, serta perhatian yang individual. Pada intinya kepala dinas ini menunjukkan gaya kepemimpinan yang memberikan kepercayaan diri kepada para pegawai terhadap tugas yang diberikan dan menginspirasi pegawai untuk dapat optimis terhadap permasalahan yang sedang dihadapi.

Gambar 3. Rapat Laporan Kinerja



Sumber: Instagram DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan, 2023

Kepala dinas juga memberikan ruang kepada para pegawai untuk dapat menyampaikan aspirasi melalui *knowledge sharing*, selalu sigap ketika pegawai membutuhkan bantuannya, memberikan *reward* kepada pegawai yang mampu menyelesaikan suatu persoalan dengan baik menggunakan pendekatan-pendekatan yang inovatif serta mendukung adanya perilaku kerja inovatif pegawai yang dapat memberikan warna baru dalam metode penyelesaian masalah maupun terkait kinerja para pegawai.

Mengacu pada fenomena diatas, dapat dilihat bahwa para pegawai DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan menerapkan *knowledge sharing* dengan baik dan didukung dengan gaya *transformational leadership* kepala dinas yang baik juga yang bertujuan untuk dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai. Namun, pada kenyataannya *knowledge sharing* dan *transformational leadership* ini belum diterapkan dengan baik dalam membentuk pegawai untuk berperilaku kerja inovatif karena beberapa pegawai masih merasa takut untuk berimprovisasi ataupun berinovasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Perilaku kerja inovatif pegawai telah tertera pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode

Etik Pegawai Negeri Sipil Pasal 9 Ayat 8 yang menyatakan “Kode etik Pegawai Negeri Sipil dalam berorganisasi adalah mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan kinerja organisasi”. Selain itu, terdapat juga Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 29 Tahun 2022 Pasal 3 Ayat 2 poin d menyatakan “Setiap Pegawai ASN wajib menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi meliputi inovatif, yaitu kemampuan untuk dapat menciptakan gagasan pembaharuan dalam menghadapi hambatan, tantangan dan rintangan dalam pelaksanaan tugas guna meningkatkan kualitas hasil kerja”.

Pergub Sumsel No. 29 Thn 2022 Pasal 3 Ayat 2 poin d diatas, didukung oleh Pergub Sumsel No. 29 Thn 2022 Pasal 7 Ayat 8 menyebutkan bahwa “etika dalam berorganisasi meliputi mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan kinerja organisasi”. Diperkuat lagi pada Pergub Sumsel No. 29 Thn 2022 Pasal 11 Ayat 1 poin m menyebutkan bahwa “Setiap Pegawai ASN wajib mendukung upaya inovatif yang bernilai tambah bagi kemajuan organisasi”.

Mengacu pada Pergub Sumsel No. 29 Thn 2022 diatas, maka dinyatakan bahwa setiap pegawai wajib memiliki perilaku kerja inovatif demi meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, pegawai di DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan tentu berkewajiban untuk dapat memiliki perilaku kerja inovatif. Namun, pada kenyataannya masih terdapat pegawai yang tidak menerapkan nilai tersebut. Adapun penerapan *knowledge sharing* serta *transformational leadership* belum baik dalam membentuk perilaku kerja inovatif pegawai yaitu:

1. Kurangnya *knowledge sharing* pada beberapa pegawai terkait inovasi dalam pengolahan data hasil Survei Kepuasan Masyarakat secara otomatis. Pada permasalahan ini pegawai yang memahami terkait hal tersebut tidak memberikan

informasi, pengetahuan, dan saran yang jelas ketika pegawai lain membutuhkannya. Pada permasalahan ini, pegawai tersebut hanya memberikan *soft file* nya saja tanpa memberikan penjelasan terkait langkah-langkah yang harus diikuti sehingga pegawai yang tidak memahami tadi harus belajar secara otodidak dan memakan waktu lama untuk mampu memahami dan menguasainya sedangkan kinerja organisasi harus tetap berjalan sebagaimana mestinya. Fenomena ini didapatkan dari hasil wawancara yang dilakukan bersama Kepala Seksi Pembinaan Pelaksanaan Penanaman Modal (JAW) yang mengatakan:

Knowledge sharing antar pegawai ini masih kurang baik, dimana saya pernah meminta bantuan kepada salah satu pegawai di DPMPTSP Prov. Sumsel terkait pembuatan Survei Kepuasan Masyarakat secara online namun dia tidak memberikan informasi yang jelas, hanya memberikan soft file hasil olah data. Saya telah meminta penjelasan kepadanya namun saya tidak mendapatkan informasi lebih lanjut sehingga saya harus belajar secara otodidak dengan bantuan teman saya di luar dari DPMPTSP Prov. Sumsel (Wawancara, JAW, 05/10/2023).

Penulis juga melakukan wawancara kepada Kepala Bidang Perencanaan, Pengembangan Iklim dan Sistem Informasi Penanaman Modal (I) yang mengatakan bahwa:

Knowledge sharing antar pegawai sudah cukup baik terutama ketika adanya rotasi pegawai. Namun, apakah knowledge sharing tersebut akan sampai atau tidak kepada pegawai yang bersangkutan maupun cepat atau lambat pegawai tersebut mencernahnya itu tergantung kepada individunya. Tetapi, pastinya tetap harus ada progress yang diberikan oleh pegawai yang bersangkutan kepada organisasi karena kegiatan organisasi tetap terus berjalan (Wawancara, I, 05/10/2023).

2. Kurangnya *knowledge sharing* pada beberapa pegawai terkait penggunaan aplikasi trello guna pengarsipan surat secara *online*. Permasalahan ini ditemukan pada Subbagian Umum dan Kepegawaian dan *Company Secretary*. Pada Subbagian Umum dan Kepegawaian belum menerapkan pengarsipan surat masuk dan surat

keluar secara *online* sedangkan pada pegawai *Company Secretary* telah menerapkan pengarsipan secara *online* melalui aplikasi trello. Pegawai *Company Secretary* belum melakukan *knowledge sharing* kepada pegawai-pegawai yang berada di bidang lain sebab aplikasi tersebut hanya dapat dikelola oleh satu orang. Fenomena ini diperoleh berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Analis Layanan Umum (F) yang mengatakan:

Subbagian Umum dan Kepegawaian belum menerapkan pengarsipan surat masuk dan keluar secara online karena keterbatasan kemampuan pegawai terkait teknologi. Namun pada company secretary telah menerapkan pengarsipan secara online tersebut (Wawancara, F, 06/10/2023).

Hasil wawancara tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan bersama Staf Sekretaris Dinas (DH) yang berada pada *company secretary* yang mengatakan bahwa:

Pengarsipan surat masuk dan surat keluar dinas telah dilakukan secara online. Hal ini dilakukan agar memudahkan dalam mencari setiap arsip dinas. Pengarsipan ini menggunakan aplikasi trello, pada aplikasi ini terdapat fitur file, tanggal surat masuk, tanggal surat keluar serta hasil scan surat tersebut. Namun, saat ini aplikasi tersebut hanya diterapkan pada company secretary karena aplikasi tersebut hanya dapat dikelola oleh 1 orang. Penerapan sistem kerja ini belum dibagikan kepada semua pegawai di DPMPTSP Prov. Sumsel (Wawancara, DH, 06/10/2023).

3. Kurangnya perhatian kepala dinas sebagai *transformational leadership* dalam membangkitkan kesadaran perilaku kerja inovatif pada pegawai. Para pegawai masih merasa takut untuk menerapkan perilaku kerja inovatif pada lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan para pegawai terhadap perkembangan teknologi serta kurangnya motivasi dari diri pegawai itu sendiri untuk menerapkan inovasi. Fenomena ini didapatkan berdasarkan hasil wawancara

yang dilakukan bersama Kepala Seksi Pengawasan Pelaksanaan Penanaman Modal

(G) yang mengatakan bahwa:

Kepala dinas sudah cukup baik dalam hal membangkitkan kesadaran perilaku kerja inovatif pegawai. Akan tetapi, kebanyakan para pegawai masih takut dalam menerapkan hal tersebut yang dikarenakan oleh kemampuan dan keterampilan pegawai serta kurangnya motivasi dari pegawai itu sendiri (Wawancara, G, 06/10/2023).

Hal serupa juga dikemukakan oleh Kepala Seksi Pemantauan Pelaksanaan

Penanaman Modal (H) yang mengemukakan bahwa:

Kepala dinas bersikap tegas terhadap para pegawai terutama terkait kedisiplinan dan kinerja. Oleh karena itu, kebanyakan para pegawai menjadi takut untuk menerapkan perilaku kerja inovatif padahal kepala dinas selalu mendukung para pegawai untuk berperilaku kerja inovatif dengan syarat tidak keluar dari visi misi DPMPTSP Prov. Sumsel (Wawancara, H, 06/10/2023).

Penelitian ini juga dilakukan oleh Heru Asmoro dan Seger Handoyo (2021) dengan judul “Efek Mediasi Berbagi Pengetahuan dalam Kepemimpinan Transformasional Pada Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Rumah Sakit”. Penelitiannya memiliki konsep untuk mengamati pengaruh *transformational leadership* terhadap perilaku kerja inovatif dengan memposisikan *knowledge sharing* sebagai moderasi. Metode yang digunakan pada penelitiannya yaitu metode kuantitatif. Pada penelitiannya, *knowledge sharing* berperan sebagai moderasi antara *transformational leadership* dan perilaku kerja inovatif yang hasilnya membuktikan bahwa *knowledge sharing* antar karyawan dapat memaksimalkan pengaruh seorang pemimpin dalam mengoptimalkan perilaku kerja inovatif pada karyawan serta *knowledge sharing* dapat memperkenalkan perilaku kerja inovatif.

Penelitian yang berlokus pada DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan ini yaitu *knowledge sharing* tidak berperan sebagai variabel moderasi antara *transformational*

leadership dengan perilaku kerja inovatif melainkan menjadi variabel independen yang akan diukur secara parsial dan simultan terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian ini juga menggunakan teknik analisis data yang cukup sederhana dan pemilihan teori-teori yang masih jarang digunakan pada penelitian terdahulu serta penggunaan teori yang disesuaikan dengan karakteristik permasalahan yang terjadi.

Mengacu pada permasalahan yang dihadapi, maka penelitian ini membahas terkait Pengaruh *Knowledge Sharing & Transformational Leadership* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Selatan. Bukan tanpa alasan penelitian ini membahas judul tersebut karena dianggap menarik dan penting. Dilihat dari latar belakang diatas, diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dilihat seberapa berpengaruh *knowledge sharing* dan *transformational leadership* terhadap perilaku kerja inovatif pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *knowledge sharing* secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai?
2. Apakah *transformational leadership* secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai?
3. Apakah *knowledge sharing* dan *transformational leadership* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini berjalan fokus pada tujuan penelitian, maka diperlukan poin-poin sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar *knowledge sharing* secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai.
2. Untuk mengetahui seberapa besar *transformational leadership* secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai.
3. Untuk mengetahui seberapa besar *knowledge sharing* dan *transformational leadership* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bukti empiris dari penelitian serupa sehingga bisa digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian serupa di masa mendatang serta sebagai bahan evaluasi terkait *knowledge sharing* dan *transformational leadership* dalam upaya meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai di DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan penulis terkait *knowledge sharing & transformational leadership* dalam mempengaruhi perilaku kerja inovatif pegawai.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan *knowledge sharing & transformational leadership* dalam upaya meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai di DPMPTSP Provinsi Sumatera Selatan.

c. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi pegawai dalam meningkatkan budaya *knowledge sharing & gaya transformational leadership* kepala dinas dalam upaya meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai.

d. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut bagi peneliti selanjutnya terkhusus pada jurusan Administrasi Publik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Cahyadi, Nur dkk. (2022). *Dasar Kepemimpinan*. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Pasolong, Harbani. (2021). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Sinambela, Lijan P, & Sartono Sinambela. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoretik dan Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Sutikno, Sobry. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Jurnal

- Anggraini, R., Susita, D., & Wolor, C. W. (2023). Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan Minyak dan Gas: Peninjauan dari Disiplin Kerja, *Knowledge Sharing* dan Motivasi Kerja. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 10(2), 778–799. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.47592>
- Asmoro, H., & Handoyo, S. (2021). Efek Mediasi Berbagi Pengetahuan Dalam Kepemimpinan Transformasional Pada Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Rumah Sakit. *Jurnal Ecopsy*, 8(2), 95. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.2021.03.009>

- Azliyanti, E. (n.d.). *Peran Bahasa Motivasi Sebagai Pemoderasi Hubungan Perilaku Berbagi Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dan Kepuasan Kerja*.
- Cundawan, A., Marchyta, N. K., & Santoso, T. (2021). *Mediating Effect Of Creative Self-Efficacy On The Influence Of Knowledge Sharing Towards Innovative Work Behavior Among Millennial Knowledge Workers*. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 14(2), 149–164. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v14i2.8873>
- Daud Melianus Woru, Erari, A., & Rumanta, M. (2020). *Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja*. 4(July), 1–23.
- Fathiyah, F., Andriani, Z., & Fitriaty, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2269. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.3057>
- Gofaroh, L., & Suwarsi, S. (2020). *Pengaruh Knowledge Sharing dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 6(1).
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Ismiantari, F. D., & Mulyana, O. P. (2021). *Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru Ditinjau dari Karakteristik Sekolah*. 8.
- Jumiran, Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Sutardi, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 600–621. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/555>
- Kurnia, R. M. (n.d.). *Pengaruh Keadilan Interaksional, Kepemimpinan Transformasional dan Modal Sosial Terhadap Perilaku Kerja Inovatif*

Dimediasi oleh Knowledge Sharing pada Perusahaan Telekomunikasi di Sumbagsel.

- Made Febrie Arisandi Alangkajeng, N., Asmony, T., & Saufi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformational, *Self Efficacy*, dan *Work Engagement* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif yang dimoderasi oleh Lingkungan Kerja Pada Pegawai. *JMM UNRAM - MASTER OF MANAGEMENT JOURNAL*, 12(1), 111–125. <https://doi.org/10.29303/jmm.v12i1.767>
- Mazidah, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(2), 1–22.
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). Peran *Knowlege Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397–406. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i3.45>
- Ni Kadek Cantika Dewi, Made Zola'Sela Bolabali, & I Nengah Aristana. (2023). Kepemimpinan Transformational dan Perilaku Kerja Inovatif: Moderasi Berbagi Pengetahuan. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 4(2), 135–152. <https://doi.org/10.51713/jamas.v4i2.89>
- Nugroho, A., & Anggraini, D. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Instruktur PT. United Tractors Tbk. Jakarta.*
- Nurdin, F., Ihsan, M., Rahmawati, I., & Lestari, H. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Di SMA Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor.*
- Nurmaya, E. (2022). *Berbagi Pengetahuan, Dukungan Organisasi, Kesesuaian Pekerjaan Orang dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta. 9.*
- Permata, R., Indrawijaya, S., & Solikhin, A. (2023). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja UKM di Kota Jambi Melalui Perilaku Kerja Inovatif. 12(02).*

- Praditya, R. A. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif Dengan Berbagi Pengetahuan Sebagai Variabel Moderasi Pada UKM. *Journal of Industrial Engineering*, 4(5).
- Putri, D. A., & Etikariena, A. (2022). Hubungan Perilaku Berbagi Pengetahuan dengan Perilaku Kerja Inovatif melalui Inovasi Diri. 1(2).
- Santoso, D., & Nugraheni, D. (n.d.). Peran iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, knowledge sharing dan employee engagement bagi peningkatan perilaku kerja inovatif.
- SARJITA, S. (2017). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Riset Manajemen dan Akuntansi*, 8(1).
- Susanti, L. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Workplace Learning dan Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Pada Baplitbangda Kabupaten Barito Timur.
- Wibowo, M. E. (2023). Pengaruh Berbagi Pengetahuan, Pertukaran Pemimpin-Anggota, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dosen Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. 2(2).
- Widasti, R., & Mursid, A. (n.d.). Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tegal).

Peraturan-Peraturan

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 29 Tahun 2022 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan

Rencana Strategis

Perubahan Rencana Strategis Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu
Pintu Provinsi Sumatera Selatan