

**PENGARUH INTERAKSI PEMIMPIN-ANGGOTA DAN
AKTIVITAS BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP
PERILAKU KERJA INOVATIF KARYAWAN**

(Skripsi)

Oleh:

LINA WATI



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

ABSTRAK

PENGARUH INTERAKSI PEMIMPIN-ANGGOTA DAN AKTIVITAS BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF KARYAWAN

Oleh

LINA WATI

Inovasi menjadi solusi penting dalam menghadapi lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Perusahaan yang mampu berinovasi secara konsisten perlu dukungan karyawan untuk memenuhi tuntutan persaingan. Salah satu cara membangun organisasi yang inovatif adalah meningkatkan perilaku kerja inovatif. Untuk memperoleh perilaku kerja inovatif yang baik perusahaan memerlukan kualitas interaksi pemimpin-anggota yang tinggi dan mampu mendorong aktivitas berbagi pengetahuan di dalam perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh interaksi pemimpin-anggota dan aktivitas berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif. Fokus penelitian ini adalah pada karyawan PT Eigerindo Multi Produk Industri. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kusioner dengan skala likert. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 140 responden. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh interaksi pemimpin-anggota memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dan aktivitas berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Kata kunci: Interaksi Pemimpin-Anggota, Aktivitas Berbagi Pengetahuan dan Perilaku Kerja Inovatif

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADER MEMBER EXCHANGE AND KNOWLEDGE SHARING ON EMPLOYEE INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

BY

LINA WATI

Innovation is an important solution in the face of a competitive business environment. Companies that are able to innovate consistently need employee support to meet the demands of competition. One way to build an innovative organization is to increase the innovative work behavior of employees. To obtain good innovative work behavior, the company needs a high quality of leader-member interaction and is able to encourage knowledge sharing within the company.

This research aims to determine the effect of leader member exchange and knowledge sharing on innovative work behavior. The focus of this research is on the employees of PT Eigerindo Multi Product Industri. The data collection method in this study used a questionnaire with a Likert scale. The sample used in this study were 140 respondent. The data analysis tool used is multiple linear regression and t test. The results of this study indicate that leader member exchange has a positive and significant effect on innovative work behavior and knowledge sharing has a positive and significant effect on innovative work behavior.

Keywords: Leader Member Exchange, Knowledge Sharing and Innovative Work Behavior

**PENGARUH INTERAKSI PEMIMPIN-ANGGOTA DAN
AKTIVITAS BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP
PERILAKU KERJA INOVATIF KARYAWAN**

Oleh

LINA WATI

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
SARJANA MANAJEMEN

Pada

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

Judul Skripsi

**: PENGARUH INTERAKSI PEMIMPIN-
ANGGOTA DAN AKTIVITAS BERBAGI
PENGETAHUAN TERHADAP PERILAKU
KERJA INOVATIF KARYAWAN**

Nama Mahasiswa

: Tina Wati

Nomor Pokok Mahasiswa

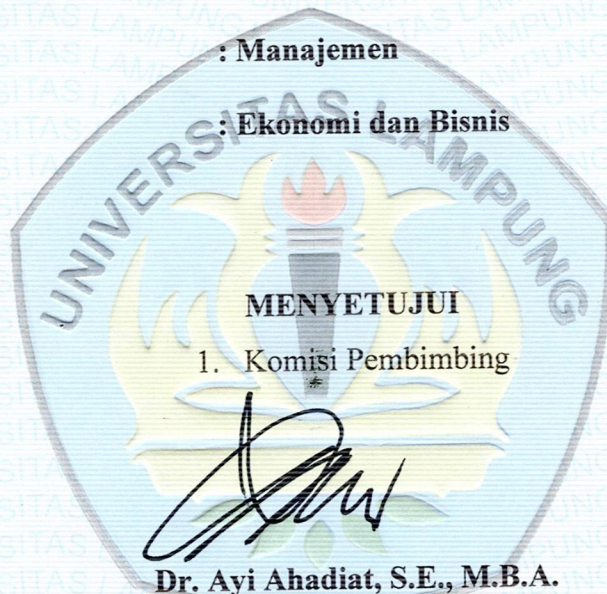
: 17110111110

Jurusan

: Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis



Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.
NIP. 19650307 199103 1 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

Aripin Ahmad, S.E., M.Si.
NIP. 19600105 198603 1 005

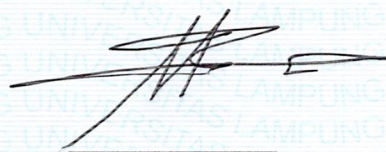
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.**



Sekretaris : **Mirwan Karim, S.E., M.M.**



Penguji Utama : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Nairobi, S.E., M.Si.

NIP 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **26 Oktober 2021**

PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lina Wati

NPM : 1711011110

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Interaksi Pemimpin-Anggota dan Aktivitas Berbagai Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri, dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang telah dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan penyelesaian studi pada universitas atau institut lain.

Bandar Lampung, 26 Oktober 2021
Yang Menyatakan,



Lina Wati
NPM. 1711011110

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Lampung 04 April 1999. Penulis merupakan anak ke dua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Supono dan Ibu Sri Utami Pada tahun 2011 penulis menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri Kranji XIII Bekasi Barat. Sekolah Menengah Pertama (SMP) ditempuh penulis di SMP Negeri 14 Kota Bekasi dan selesai pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 12 Kota Bekasi hingga tahun 2017.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung tahun 2017 melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama di bangku perkuliahan penulis pernah melakukan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) tahun 2020 di Desa Suka Mulya, sukau Kabupaten Lampung Barat.

MOTTO

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”

(Umar Bin Khattab)

“set your goals, and don't stop till you get there”

(Bo Jackson)

PERSEMBAHAN

**Puji syukur kehadiran ALLAH SWT. Atas segala rahmat dan karuniaNya,
sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.**

Dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan karya ini kepada:

Bapak Tercinta Supono dan Mama Tercinta Sri Utami

**Bapak yang selalu sabar dan berjuang untuk memberikan yang terbaik
untuk diriku. Mama yang selalu memberikan semangat untuk menempuh
pendidikan lebih baik lagi. Semoga Mama dan Bapak selalu diberi
kesehatan, kebahagiaan hidup dan umur yang panjang.**

**Kakak Perempuan Feri Widia S.Pd, dan Keponakanku Fazeela Nayra
Untuk setiap semangat dan dorongan yang kalian berikan sangat berarti
untuk aku mencapai segala tujuan hidupku.**

Almamaterku, Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur kehadirat ALLAH SWT., yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Interaksi Pemimpin-Anggota dan Aktivitas Berbagi Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif”**. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Proses penyelesaian skripsi ini dari awal hingga akhir, penulis memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari semua pihak. Maka dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan selaku penguji utama pada ujian skripsi, atas kesediaannya dalam memberikan pengarahan dan pengetahuan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A. selaku pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan, serta waktu, bantuan dan nasihat.
5. Bapak Mirwan Karim S.E.,M.M. selaku sekretaris penguji, atas waktu, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berarti selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Faila Shofa S.E., M.S.M. sebagai Pembimbing Akademik atas kesediaannya memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan, serta saran selama menjalani masa kuliah.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya

dan membimbing penulis selama masa kuliah.

8. Bapak dan Ibu Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu penulis dalam segala proses administrasi.
9. Ibu Indah Hartati dan seluruh karyawan PT Eigerindo Multi Produk Industri yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang telah penulis sebar.
10. Keluarga besar tercinta terutama Bapakku dan Mamaku yang senantiasa dan tak pernah lelah memberikan do'a, cinta, kasih sayang, nasihat, dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis hingga saat ini. Dan juga panutanku yaitu kakakku tercinta Feri Widia yang selalu memberi dukungan dan motivasi. Tak banyak kata-kata yang mampu mewakili besarnya rasa syukur dan terimakasih kepada keluarga besarku tercinta. Semoga ALLAH SWT selalu memberikan rahmat serta kasih sayangnya dan membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.
11. Teman-teman KKN yang pernah berbagi kisah selama 40 hari Deva Ayu, Akbar, Sangaji, Danes, Lia dan Ghina terimakasih telah memberikan kesan yang baik, pengalaman baru yang sangat seru. Penulis berdoa agar kalian kelak menjadi insan yang bermanfaat dan selalu ada dalam lindungan Tuhan.
12. Sahabatku tercinta Cika Arneta, Citra Amelia, Devi Zafitri, Pinus Lingga, dan Monica terimakasih untuk segala hal baik yang telah di berikan kepada penulis, semoga segala kebahagiaan hidup selalu menghampiri kalian.
13. Semua teman Manajemen Unila 2017 terutama Novi Dwi, Julia, Yulinda Dwi, Adelia Elfa, dan Sri Nandari. Terima kasih telah melengkapi kekurangan penulis, memberikan banyak pelajaran yang bermakna kepada penulis, memberikan semangat dan motivasi.
14. Semua pihak yang telah membantu, memberikan motivasi serta do'a kepada penulis yang tidak dapat disampaikan satu persatu saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena penulis hanyalah manusia biasa yang mempunyai kekurangan. Akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Atas semua kebaikan dan kasih sayang yang penulis terima hingga saat ini,

semoga ALLAH SWT. membalas kebaikan kita semua.

Bandar Lampung, 26 Oktober 2021

Lina Wati

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
II. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Interaksi Pemimpin-Anggota (leader member exchange).....	12
2.1.1 Pengertian Interaksi Pemimpin-Anggota.....	12
2.1.2 Proses Interaksi Pemimpin-Anggota	13
2.1.3 Dimensi Interaksi Pemimpin-Anggota	14
2.1.4 Konsekuensi Interaksi Pimpinan-Anggota	15
2.2 Aktivitas Berbagi Pengetahuan (knowledge sharing)	16
2.2.1 Pengertian Aktivitas Berbagi Pengetahuan.....	16
2.2.2 Dimensi Aktivitas Berbagi Pengetahuan	17
2.3 Perilaku kerja inovatif (Innovative work behavior)	17
2.3.1 Pengertian Perilaku kerja inovatif.....	17
2.3.2 Dimensi Perilaku kerja inovatif	18
2.3.3 Faktor-Faktor Perilaku Kerja Inovatif	19
2.4 Penelitian Terdahulu	21
2.5 Kerangka Pemikiran	22
2.6 Rumusan Hipotesis.....	24
2.6.1 Pengaruh Interaksi Pemimpin-Anggota Terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	24
2.6.2 Pengaruh Aktivitas Berbagi Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	25
III. METODE PENELITIAN	26
3.1 Jenis Penelitian	26
3.2 Objek Penelitian	26
3.3 Sumber Data	26

3.4	Populasi dan Sampel	27
3.5	Variabel Penelitian	28
3.6	Metode Pengumpulan Data	28
3.7	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	29
3.8	Uji Instrumen Penelitian.....	30
3.9	Teknik Analisis Data	30
3.10	Uji Hipotesis.....	32
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1	Pengujian Instrumen Penelitian.....	33
4.1.1	Uji Validitas	33
4.1.2	Uji Reliabilitas	34
4.1.3	Uji Normalitas.....	36
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	37
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
4.2.2	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
4.2.3	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	38
4.2.4	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	38
4.3	Deskripsi Pernyataan Responden	39
4.3.1	Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Interaksi Pemimpin-Anggota	39
4.3.2	Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Berbagi Pengetahuan	42
4.3.3	Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Perilaku Kerja Inovatif.....	44
4.4	Hasil Analisis Data.....	47
4.4.1	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	47
4.4.2	Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial).....	48
4.5	Pembahasan	50
4.5.1	Pengaruh Interaksi Pemimpin-Anggota terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	50
4.5.2	Pengaruh Aktivitas Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	52
V.	SIMPULAN DAN SARAN	54
5.1	Simpulan.....	54
5.2	Saran.....	55
	DAFTAR PUSTAKA	56
	LAMPIRAN.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Jumlah Karyawan PT Eigerindo Multi Product Industri Tahun 2021	7
1.2. Masa Kerja Karyawan Kantor PT Eigerindo Multi Product Industri Pada Tahun 2021	8
1.3. Tingkat Pendidikan Karyawan PT Eigerindo Multi Product Industri pada Tahun 2021	8
2.1. Penelitian Terdahulu	21
3.1. Tabel Operasional	29
4 1. Hasil Uji Validitas Variabel Interaksi Pemimpin-Anggota, Aktivitas Berbagi Pengetahuan dan Perilaku Kerja Inovatif	33
4 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Interaksi Pemimpin-Anggota, Aktivitas Berbagi Pengetahuan dan Perilaku Kerja Inovatif	35
4 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Interaksi Pemimpin-Anggota, Aktivitas Berbagi Pengetahuan dan Perilaku Kerja Inovatif	36
4.4. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4.5. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
4.6. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	38
4 7. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	38
4.8. Distribusi Jawaban Responden Tentang Afeksi	39
4.9. Distribusi Jawaban Responden Tentang Loyalitas	40
4.10. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kontribusi	41
4.11. Distribusi Jawaban Responden Tentang Penghargaan Profesional	41
4.12. Distribusi Jawaban Responden Tentang Knowledge Donating	42
4.13. Distribusi Jawaban Responden Tentang Knowledge Collecting	43

4.14. Distribusi Jawaban Responden Tentang Eksplorasi Ide	44
4.15. Distribusi Jawaban Responden Tentang Pemunculan Ide	45
4.16. Distribusi Jawaban Responden Tentang Memperjuangkan Ide	45
4.17. Distribusi Jawaban Responden Tentang Penerapan Ide.....	46
4.18. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	47
4.19. Nilai t.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran.....	23

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	62
2. Tabulasi Tanggapan Responden	66
3. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Variabel Interaksi Pemimpin-Anggota (X1)	78
4. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Variabel Aktivitas Berbagi Pengetahuan (X2).....	82
5. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y) ..	85
6. Hasil Uji Validitas.....	89
7. Hasil Uji Reliabilitas	97
8. Hasil Uji Normalitas	100
9. Hasil Uji Regresi	101
10. Tabel t Statistik	103

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada kondisi persaingan bisnis saat ini, organisasi bisnis dituntut untuk dapat bertahan sekaligus meningkatkan daya saing. Lingkungan bisnis yang makin kompetitif mengharuskan organisasi menerapkan strategi yang tepat agar dapat beradaptasi dengan segala perubahan yang terjadi dengan cepat. Organisasi bisnis harus mampu menciptakan dan mencapai keunggulan kompetitif.

Inovasi telah diakui secara luas sebagai hal penting untuk efektivitas organisasi (Yuan dan Woodman, 2010). Kemudian menurut De Jong dan Den Hartog (2010) kemampuan untuk terus berinovasi dalam layanan, produk, proses kerja, dan teknologi sangat penting bagi organisasi sektor swasta yang mencari keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, inovasi menjadi salah satu fokus penting untuk memungkinkan organisasi menghadapi tantangan dan dapat memastikan kelangsungan hidup organisasi.

Inovasi adalah pengenalan dan penerapan yang disengaja dari ide-ide baru, proses baru, produk baru dan prosedur baru ke unit implementasi, yang bertujuan untuk memberi manfaat bagi individu, kelompok, organisasi dan masyarakat luas (West dan Farr, 1990). Inovasi tidak hanya sekedar kreativitas individu yang merupakan faktor bawaan ketika dilahirkan, melainkan inovasi perlu digali kemudian dikembangkan sebagai implementasi keberhasilan dari berbagai ide kreatif.

Perilaku inovasi perusahaan ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam menghilangkan hambatan dan inovasi baik dari proses gagasan maupun sumber daya, dan tingkat inovasi ditentukan oleh sumber gagasan dalam inovasi, yaitu

permintaan konsumen, pesaing, persaingan atau visi baru dari perusahaan (Blumentritt dan Danis, 2006). Ujung dari penekanan tersebut adalah perwujudan target inovasi, yaitu menciptakan produk atau jasa baru yang lebih baik, menguatkan proses internal dan menciptakan model baru dalam hubungan dengan pelanggan.

Inovasi sendiri perlu dibedakan pada tingkatan organisasi dan individu. Penelitian Getz dan Robinson (2003) menjelaskan siapa yang menciptakan ide baru dan improvisasi di perusahaan. Karyawan memulai 80% ide dalam sebuah organisasi, dan 20% sisanya adalah ide yang berasal dari perencanaan organisasi. Penelitian ini memperkuat anggapan bahwa faktor penting dalam menciptakan lebih banyak inovasi dalam suatu organisasi adalah karyawan. Oleh karena itu, salah satu cara untuk membangun organisasi yang inovatif adalah meningkatkan perilaku inovatif para karyawan.

Perilaku kerja inovatif adalah proses menemukan, mempromosikan dan mewujudkan ide-ide baru dengan sengaja dalam peran kerja, kerja kelompok atau organisasi, dan pekerjaan ini berkontribusi pada kinerja, kelompok atau organisasi (Janssen, 2000). Sedangkan menurut De Jong (2007) perilaku kerja inovatif adalah rangkaian proses melahirkan dan menerapkan ide, produk, proses, maupun prosedur baru yang bermanfaat untuk organisasi. Dengan demikian perilaku kerja inovatif merupakan rangkaian kerja yang dilakukan individu dalam menemukan sampai merealisasikan ide.

Perilaku kerja inovatif yang tinggi akan menghasilkan inovasi organisasi yang juga tinggi (De Jong dan Den Hartog, 2010). Sebaliknya Organisasi dengan perilaku kerja inovatif yang rendah akan mengalami beberapa dampak negatif diantaranya menghambat kinerja organisasi, meningkatkan absensi karyawan, pengunduran diri, buruknya etos kerja karyawan, dan menurunnya layanan kepada pelanggan (Subramony dan Holtom, 2012).

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu individual, organisasi dan kepemimpinan (De Jong, 2007). Pemimpin sebagai orang yang paling berpengaruh dalam melakukan pengaturan tugas dan orang

(bawahan) memberikan andil besar terhadap perilaku inovatif individu di dalam organisasi De Jong & Hertog (2010). Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif.

Atasan dan bawahan perlu menjalin komunikasi dua arah yang dalam teori kepemimpinan disebut dengan interaksi pemimpin-anggota (*leader-member exchange*) (Graen dan Uhl-bien, 1995). Kemudian menurut Alsughayir (2017) interaksi pemimpin-anggota merupakan salah satu faktor yang memunculkan atau meningkatkan perilaku kerja inovatif pada karyawan. Kepemimpinan *Leader Member Exchange* dalam penerapannya dapat menghasilkan *feedback* antar individu tanpa terpengaruh batas, sehingga memungkinkan karyawan untuk lebih mudah meningkatkan perilaku kerja inovatif.

Interaksi pemimpin-anggota merupakan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, menghormati keterampilan dan pengetahuan pemimpin, kesetiaan dan rasa suka kepada satu sama lain yang menimbulkan pertukaran sosial berupa ide, kepercayaan, kewajiban, dan kedekatan interpersonal (Liden dan Maslyn, 1998). Kemudian menurut (Graen dan Uhl-bien, 1995) interaksi pemimpin-anggota merupakan operasionalisasi dari pendekatan yang berdasar pada hubungan (*relationship-based approach*), dimana pendekatan tersebut berfokus pada hubungan timbal balik (*dyadic*) antara pimpinan dengan bawahan. Keterlibatan karyawan dalam perilaku inovatif bergantung pada hubungan atasan dengan bawahan dalam hal perilaku apa yang boleh dilakukan dan seberapa positif perasaan mereka tentang bagaimana perilaku mereka akan dilihat (Atitumpung dan Yuosre, 2017).

Karyawan memiliki lebih banyak otonomi dan kebebasan pengambilan keputusan pada interaksi pemimpin-anggota yang tinggi akan ditandai dengan rasa saling percaya dan menghormati yang secara positif terkait dengan kreativitas dan inovasi (Graen dan Uhl-bien, 1995). Karyawan yang memiliki kualitas interaksi pemimpin-anggota yang tinggi akan mendapat tugas yang lebih menarik dan sesuai dengan yang diinginkannya, frekuensi komunikasi yang lebih sering dengan pemimpin, partisipasi dan pengaruh serta kontrol

yang lebih tinggi terhadap aktivitas tim, dan juga menerima lebih banyak dukungan, pengakuan, penghargaan, dan imbalan (*reward*) (Wibowo dan Sutanto, 2013). Konsisten dengan teori pertukaran sosial, karyawan membalas melalui keterlibatan yang lebih tinggi, upaya, kinerja dalam peran, dan hasil kerja yang positif (Schermuly et al., 2013). Dalam organisasi dengan kualitas hubungan atasan dan bawahan yang tinggi (*High leader member exchange*) karyawan akan merasa lebih mudah menyampaikan gagasan atau ide mereka, karena mereka menganggap pemimpin mendengarkan gagasan mereka.

Beberapa penelitian telah mengkonfirmasi efek positif dari interaksi pemimpin-anggota ini pada perilaku kerja inovatif. Penelitian Alsughayir (2017) dan Anshari et al., (2018) yang menguji pengaruh interaksi pemimpin-anggota terhadap perilaku kerja inovatif menunjukkan bahwa kualitas interaksi pemimpin-anggota berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Namun, beberapa penelitian menemukan bahwa interaksi pemimpin-anggota tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Taştan dan Davoudi, 2015). Kemudian Lee (2008) menemukan bahwa kualitas interaksi pemimpin-anggota tidak mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, maka peneliti memiliki kesempatan untuk meneliti kembali pengaruh interaksi pemimpin-anggota terhadap perilaku kerja inovatif.

Faktor lain yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah aktivitas berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing*. Akram et al., (2018) menyebutkan bahwa era ekonomi saat ini adalah era ekonomi pengetahuan dan pengetahuan dikenal sebagai sumber keunggulan kompetitif yang penting bagi keberhasilan organisasi jangka panjang.

Untuk menciptakan pengetahuan yang berguna di tempat kerja, berbagi pengetahuan digunakan sebagai metode yang penting dan kunci (Xinyan dan Xin, 2006). Aktivitas berbagi pengetahuan dalam organisasi yang baik akan mengarah pada manajemen pengetahuan yang efektif. Oleh karena itu, berbagi

pengetahuan dapat dikatakan sebagai komponen inti dari manajemen pengetahuan.

Menurut Lin (2007) berbagi pengetahuan sebagai budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karyawan melalui seluruh departemen atau organisasi. Kemudian Van Den Hooff dan Ridder (2004) mendefinisikan berbagi pengetahuan sebagai proses dimana individu bertukar pengetahuan (baik diam-diam maupun eksplisit), dan dalam perilaku berbagi pengetahuan terdiri atas *bringing (knowledge donating)* dan *getting (knowledge collecting)*. Demikian dapat disimpulkan berbagi pengetahuan adalah proses dimana individu bertukar pengetahuan yang melibatkan pengetahuan, pengalaman, ide baru, kebijakan maupun prosedur kerja baik secara implisit maupun eksplisit yang terdiri atas *knowledge donating* dan *knowledge collecting*.

Berbagi pengetahuan ditemukan untuk membantu orang dengan cepat memperluas jangkauan pengetahuan individu mereka dan meningkatkan kemampuan pemecahan masalah dan hasil kerja mereka (Monica Hu et al., 2009). Penguatan berbagi pengetahuan oleh organisasi mengarah pada kreativitas dan inovasi untuk mengembangkan metode kerja baru, prosedur baru dan mengubah metode tradisional serta membuat organisasi tumbuh dan beroperasi lebih baik (Darroch dan Mcnaughton, 2002). Kemudian menurut Nguyen et al., (2020) ketika karyawan secara aktif berbagi pengetahuan, pengetahuan diperoleh dan memfasilitasi kondisi untuk mendorong perilaku kerja yang inovatif. Demikian, dalam era padat pengetahuan, berbagi pengetahuan merupakan strategi pembelajaran yang sangat penting untuk kinerja inovatif yang lebih tinggi.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Kamaşak dan Bulutlar (2010) mengeksplorasi efek dari berbagi pengetahuan pada inovasi. Dengan menggunakan analisis regresi berganda, mereka menemukan pengaruh positif dan signifikan dari pengumpulan pengetahuan pada semua jenis inovasi. Namun, menyumbangkan pengetahuan ternyata tidak

berpengaruh pada inovasi eksplorasi. Kemudian pada penelitian (Akram et al., 2018) menunjukkan bahwa aktivitas berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan yang bekerja di industri telekomunikasi. Sedangkan penelitian Nguyen et al., (2020) menguji pengaruh interaksi pemimpin-anggota dan menemukan dampak berbagi pengetahuan pada perilaku inovasi sangat berarti. Dibandingkan dengan proses donasi pengetahuan, proses pengumpulan pengetahuan memiliki dampak yang lebih kuat terhadap perilaku kerja inovatif.

Penelitian ini mengambil subjek perusahaan swasta yaitu PT Eigerindo Multi Produk Industri, perusahaan yang bergerak pada industri manufaktur dan retail produk petualangan alam terbuka dan gerakan outdoor untuk kegiatan seperti mendaki gunung, kemah dan panjat tebing, touring dan lainnya. Produk Eiger terbagi dalam tiga kategori yaitu Mountaineering, Riding dan Lifestyle 1989.

Fenomena yang terjadi saat ini, bahwa kompetisi antar perusahaan yang sangat dahsyat. Melihat adanya pangsa pasar yang cukup besar maka industri di bidang perlengkapan outdoor berkembang pesat, diiringi dengan bermunculannya merek perlengkapan outdoor dari luar maupun dalam negeri dengan menawarkan berbagai variasi produknya. Salah satu merek yang terkena imbas dari perkembangan ini adalah Eiger. Merek Eiger berkembang pesat, selain itu merek pesaing eiger pun bertambah banyak dan tumbuh menjadi semakin kuat.

Segmen produk Eiger adalah konsumen yang rata-rata termasuk generasi muda, dengan adanya segmentasi tersebut Eiger dituntut untuk memberikan inovasi terbaik dalam hal peningkatan kualitas produk maupun kemudahan pelayanan yang di berikan. Eiger harus terus menjangkau konsumennya dengan memiliki wawasan dan informasi tentang kebutuhan dan preferensi di lapangan. Trend yang selalu berubah dan karakter anak muda yang cepat bosan, menjadikan inovasi hal yang penting bagi Eiger untuk dapat terus melaju dan mempertahankan eksistensinya.

Tidak ada perusahaan yang dapat berinovasi secara konsisten tanpa dukungan dari karyawan. Karyawan memiliki peran penting dalam kegiatan operasional

perusahaan. PT Eigerindo Multi Produk Industri memerlukan karyawan dalam proses mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan PT Eigerindo Multi Product Industri Tahun 2021

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Audit	20
2	EAL	7
3	E-Commerce	24
4	Eigerindo Corporate	1
5	Finance and Accounting	30
6	HCGA and Legal	80
7	ICT	26
8	Logistic	95
9	Marketing	27
10	Procurement	19
11	Product	88
12	Retail and Sales	159
	Jumlah	576

Sumber: PT Eigerindo Multi Product Industri Tahun 2021

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan di kantor PT Eigerindo Multi Product Industri pada tahun 2021, yaitu berjumlah 576 orang terbagi dalam 12 departemen yang berkaitan. Dengan lebih banyak karyawan laki-laki yang berjumlah 417 orang dan karyawan perempuan berjumlah 159 orang.

Karyawan dengan masa kerja lebih lama memiliki kecenderungan kualitas interaksi pemimpin-anggota yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan masa kerja lebih sebentar karena hubungan antara atasan dan bawahan akan terbentuk sejak dua minggu pertama mereka bekerja sama (Liden, et al., 1993). Ketika seorang karyawan bertahan lebih lama dengan atasannya, menunjukkan adanya kualitas yang baik di antara atasan dan bawahan.

Tabel 1.2. Masa Kerja Karyawan Kantor PT Eigerindo Multi Product Industri Pada Tahun 2021

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan
0 – 5 Tahun	321
6 -10 Tahun	91
11-15 Tahun	54
16 – 20 Tahun	46
21 – 25 Tahun	25
>25 Tahun	9

Sumber: PT Eigerindo Multi Product Industri Tahun 2021

Tabel 1.2 menunjukkan jumlah karyawan di kantor PT Eigerindo Multi Product Industri Tahun 2021 berdasarkan masa kerja dengan jumlah terbanyak pada masa 0-5 tahun sebanyak 321 orang dan paling sedikit yaitu pada masa >25 tahun sebanyak 9 orang. Karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun biasanya telah mengenal dan memiliki pengetahuan yang cukup tentang organisasi dan lingkungan kerjanya.

Pendidikan menjadi salah satu karakteristik karyawan yang memengaruhi motivasi untuk berbagi. Sebagai penggerak utama dalam proses berbagi pengetahuan seorang karyawan perlu memiliki pengetahuan yang relevan untuk membagikan saran maupun gagasan yang bersifat membangun. Dengan pendidikan yang dimiliki karyawan akan lebih percaya diri membagikan informasi dan pengalaman yang mereka miliki.

Tabel 1.3. Tingkat Pendidikan Karyawan PT Eigerindo Multi Product Industri pada Tahun 2021

No	Strata	Jumlah Karyawan
1	SD	7
2	SMP	19
3	SMA/SMK	237
4	D1	4
5	D3	39
6	S1	263
7	S2	7
8	S3	0

Sumber: PT Eigerindo Multi Product Industri Tahun 2021

Tabel 1.3 menunjukkan tingkat pendidikan karyawan di kantor PT Eigerindo Multi Produk Industri Tahun 2021 berdasarkan tingkat pendidikannya dengan presentase terbanyak pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 46% persen dengan jumlah 263 karyawan dan strata SMA/SMK memiliki persentase 41% dengan jumlah 237 karyawan. Komponen pendidikan karyawan yang beragam akan mempengaruhi tingkat pengetahuan dan informasi yang dimiliki karyawan yang kemudian akan memengaruhi cara mereka dalam proses berbagi pengetahuan mereka kepada yang lain.

Peneliti telah melakukan wawancara informal dengan HO HC *Operation Officer* PT Eigerindo Multi Produk Industri mengenai variable interaksi pemimpin-anggota, berbagi pengetahuan dan perilaku kerja inovatif. Hasil wawancara terkait interaksi pemimpin-anggota yaitu terdapat beberapa kendala atau hambatan terkait komunikasi dengan atasan, namun hambatan itu tidak menjadi masalah besar karena lingkungan kerja yang mendukung untuk segera menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Sedangkan hasil wawancara terkait berbagi pengetahuan, bahwa hanya ada kegiatan berbagi di dalam lingkungan internal karyawan yang dilakukan setiap hari senin pada departemen masing-masing.

Hasil wawancara karyawan PT. Eigerindo Multi Produk Industri terkait perilaku kerja inovatif tergolong baik, terlihat dengan produktivitas karyawannya. Perilaku kerja inovatif dapat ditandai dengan meningkatnya produktivitas kerja (Anderson et al., 2004). Pada 2021 produktivitas kerja mereka memang menurun, karena ada beberapa karyawan yang *work from home* sehingga ini mengubah sistem kerja mereka. Namun hal ini di imbangi dengan penurunan target yang harus dicapai. Dengan demikian, karyawan tetap dapat mencapai target yang telah ditentukan ditengah tengah kendala dan hambatan kerja yang mereka alami.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Interaksi Pemimpin-Anggota dan Aktivitas Berbagi Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Studi Pada PT. Eigerindo**

Multi Produk Industri)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah kemukakan diatas, dapat diformulasikan rumusan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain :

1. Apakah interaksi pemimpin-anggota berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif ?
2. Apakah aktivitas berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh interaksi pemimpin-anggota terhadap perilaku kerja inovatif.
2. Untuk mengetahui pengaruh aktivitas berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu di bidang manajemen khususnya mengenai pengelolaan sumber daya manusia mengenai interaksi pemimpin-anggota, aktivitas berbagi pengetahuan dan perilaku kerja inovatif. Selain itu penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan referensi bagi siapapun yang akan meneliti dengan variabel serupa.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran atau informasi bagi perusahaan mengenai perilaku kerja inovatif yang ada di dalam perusahaan. Jika hipotesis terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Perusahaan nantinya dapat memperbaiki kualitas interaksi pemimpin-

anggota dan aktivitas berbagi pengetahuan sehingga perilaku kerja inovatif akan lebih baik dari sebelumnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Interaksi Pemimpin-Anggota (*leader member exchange*)

2.1.1 Pengertian Interaksi Pemimpin-Anggota

Graen dan Dansereau pertama kali memperkenalkan teori interaksi pemimpin-anggota (*leader member exchange*) pada tahun 1970-an. Menurut Graen dan Uhl-bien (1995) atasan dan bawahan perlu menjalin komunikasi dua arah yang dalam teori kepemimpinan disebut dengan interaksi pemimpin-anggota (*leader-member exchange*). Kemudian menambahkan interaksi pemimpin-anggota merupakan operasionalisasi dari pendekatan yang berdasar pada hubungan (*relationship-based approach*), dimana pendekatan tersebut berfokus pada hubungan timbal balik (*dyadic*) antara pimpinan dengan bawahan.

Interaksi pemimpin-anggota yang telah digambarkan sebagai pertukaran sosial antara bawahan dan atasan baik sumber daya berwujud maupun tidak berwujud, dengan jelas mengidentifikasi berbagai jenis hubungan yang dimiliki pemimpin dengan karyawan (Bernerth et al., 2016). Menurut Liden dan Maslyn (1998) interaksi pemimpin-anggota merupakan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, menghormati keterampilan dan pengetahuan pemimpin, kesetiaan kepada satu sama lain dan menyukai satu sama lain antara atasan dan bawahan yang menimbulkan pertukaran sosial berupa ide, kepercayaan, kewajiban, dan kedekatan interpersonal. Hubungan antara atasan dan bawahan tersebut memiliki kualitas tinggi. Namun, karyawan harus membayar harga tinggi untuk interaksi pemimpin-anggota yang berkualitas tinggi, karena mereka diharapkan untuk bekerja lebih keras, mengambil risiko

lebih besar, memikul tanggung jawab yang lebih besar, dan menjadi lebih setia dan berkomitmen tinggi.

2.1.2 Proses Interaksi Pemimpin-Anggota

Kualitas interaksi pemimpin-anggota yang tinggi antara bawahan dan atasan akan mendorong inovasi yang lebih besar di antara karyawan saat melakukan pekerjaannya. Ketika atasan mendemonstrasikan praktik yang mendukung, ada kemungkinan lebih besar bahwa perilaku kerja inovatif berhasil dan karyawan mungkin akan lebih percaya diri tentang kemungkinan perilaku inovatif mereka menghasilkan kinerja (Yuan dan Woodman, 2010).

Interaksi pemimpin-anggota sebagai rangkaian langkah yang dimulai dengan interaksi awal antara anggota diad. Interaksi awal ini diikuti oleh urutan pertukaran di mana individu menguji satu sama lain untuk menentukan apakah mereka dapat membangun komponen relasional kepercayaan, rasa hormat dan kewajiban yang diperlukan untuk mengembangkan pertukaran berkualitas tinggi (Uhl-Bien et al., 2000) dalam (Maslyn dan Uhl-Bien, 2001). Jika penerimaan dari perilaku pertukaran (misalnya, delegasi) positif dan pihak yang memulai pertukaran puas dengan tanggapan (misalnya, bawahan membuat keputusan yang sesuai), individu terus bertukar. Jika respon terhadap pertukaran tidak positif (misalnya, tidak timbal balik atau buntut untuk menunjukkan kompetensi) atau jika pertukaran tidak pernah terjadi, peluang untuk mengembangkan pertukaran berkualitas tinggi terbatas, dan hubungan kemungkinan akan tetap pada tingkat yang lebih rendah dari pengembangan interaksi pemimpin-anggota (Dienesch dan Liden, 1986; Graen dan Scandura, 1987; Uhl-Bien et al., 2000) dalam (Maslyn dan Uhl-Bien, 2001).

2.1.3 Dimensi Interaksi Pemimpin-Anggota

Interaksi pemimpin-anggota menurut Liden dan Maslyn (1998) dapat diukur dengan 4 dimensi :

1. Afeksi

Bentuk kepedulian, yang demikian mungkin saja dapat ditunjukkan dalam suatu keinginan untuk melakukan hubungan yang menguntungkan dan bermanfaat, seperti antar sahabat. Afeksi mengacu pada keakraban antara satu individu dengan individu lainnya. Interaksi dapat terbentuk oleh hubungan karyawan dengan pimpinan, pimpinan dengan pimpinan maupun karyawan dengan karyawan.

2. Loyalitas

Loyalitas menyangkut suatu kesetiaan penuh terhadap seseorang secara konsisten dari satu situasi ke situasi yang lainnya. Loyalitas karyawan maupun pemimpin di sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan interaksi pemimpin-anggota yang nantinya berdampak terhadap kinerja perusahaan.

3. Kontribusi

Persepsi tentang kegiatan yang berorientasi pada tugas di tingkat tertentu antara setiap anggota untuk mencapai tujuan bersama. Kontribusi mengacu pada persepsi bahwa tindakan orang lain juga berhubungan tiap individu di perusahaan.

4. Penghormatan profesional

Penghormatan profesional mengacu pada rasa hormat atau kagum pada pekerjaan yang dilakukan orang lain. Rasa kagum dapat didasarkan berbagai hal seperti keinginan untuk bisa menjadi orang tersebut atau karena pencapaian yang dicapai oleh orang yang dikagumi. Rasa kagum seseorang karyawan dapat disebabkan karena reputasi yang dimiliki oleh pemimpinnya.

2.1.4 Konsekuensi Interaksi Pimpinan-Anggota

Menurut Gerstner dan Day (1997) efek dari interaksi pemimpin-anggota terhadap organisasi dapat dilihat seperti:

1. Kepuasan kerja yang lebih tinggi

Hubungan yang baik dengan atasan akan membuat karyawan merasa nyaman dan puas dalam bekerja.

2. Komitmen organisasi

Pengaruh hubungan yang baik antara atasan dan bawahan juga dapat ditemukan pada komitmen organisasi karyawan yang lebih tinggi.

3. *Organizational citizen behavior (OCB)*

Ketika hubungan dengan atasan baik, karyawan dapat memulai rencana kerja tanpa perintah atasan.

4. Evaluasi kinerja yang objektif

Atasan yang memiliki hubungan baik dengan karyawan akan memberikan evaluasi kinerja yang objektif daripada subjektif.

5. Menurunnya intensi untuk keluar dari perusahaan

Rendahnya kemauan memberhentikan karyawan merupakan salah satu hasil komunikasi kepemimpinan aktif.

Kualitas interaksi pemimpin-anggota yang tinggi tidak hanya memberi dampak positif, namun juga negatif. Menurut Rofcanin dan Mehtap (2010) tingginya kualitas interaksi pemimpin-anggota maka akan menimbulkan fenomena *social loafing*, keadaan dimana bawahan memandang keadaan atau posisinya aman di dalam perusahaan aman sehingga bawahan akan merasakan pekerjaannya sangat mudah untuk dilakukan dan mereka tidak akan menunjukkan keterikatan dan komitmennya pada organisasi.

2.2 Aktivitas Berbagi Pengetahuan (knowledge sharing)

2.2.1 Pengertian Aktivitas Berbagi Pengetahuan

Menurut Lin (2007) berbagi pengetahuan sebagai budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karyawan melalui seluruh departemen atau organisasi. Berbagi pengetahuan dilambangkan sebagai penyediaan informasi tugas dan pengetahuan untuk membantu orang lain dan untuk berkolaborasi dengan orang lain untuk memecahkan masalah, mengembangkan ide-ide baru atau menerapkan kebijakan atau prosedur (Cummings, 2004).

Definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah aktivitas berbagi pengetahuan yang dikemukakan oleh Van Den Hooff dan Ridder (2004) yaitu berbagi pengetahuan sebagai proses dimana individu bertukar pengetahuan (baik pengetahuan diam-diam maupun eksplisit) dan menciptakan pengetahuan baru bersama-sama, dalam perilaku berbagi pengetahuan terdiri atas *bringing (knowledge donating)* dan *getting (knowledge collecting)*.

Terdapat lima perspektif penting yang mempengaruhi terwujudnya implementasi aktivitas berbagi pengetahuan sebagai bentuk dan lokasi pengetahuan, hubungan antara sumber pengetahuan, kemampuan berbagi pengetahuan sumber, penerima pengetahuan, dan kecenderungan belajar penerima, dan lingkungan yang lebih luas tempat terjadinya berbagi pengetahuan (Van Den Hooff dan Ridder, 2004). Kemudian menurut Nguyen et al., (2020) proses penciptaan pengetahuan terjadi melalui proses transisi, yaitu proses mengungkapkan dan berbagi dengan orang lain. Orang dengan pengetahuan terbatas tentang beberapa aspek kemudian akan menangkap pengetahuan dari orang lain.

Aktivitas berbagi pengetahuan memiliki beberapa manfaat, Andika (2015) menyampaikan manfaat dari aktivitas berbagi pengetahuan antara lain:

1. Mendorong penyebaran pembelajaran individu ke seluruh organisasi
2. Memfasilitasi pengembangan kompetensi
3. Berpengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi
4. Berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif
5. Berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi organisasi

2.2.2 Dimensi Aktivitas Berbagi Pengetahuan

Aktivitas berbagi pengetahuan menurut Van Den Hooff dan Ridder (2004) dapat diukur melalui 2 dimensi diantaranya:

1. *Knowledge donating* (donasi pengetahuan) dapat didefinisikan sebagai proses individu mengkomunikasikan modal intelektual pribadi mereka dengan yang lainnya. Mendonasikan pengetahuan disebut sebagai komunikasi antara individu yang didasarkan pada transfer modal intelektual individu sendiri.
2. *Knowledge collecting* (pengumpulan pengetahuan) dapat diartikan sebagai proses konsultasi rekan kerja untuk mendorong mereka berbagi modal intelektual mereka. Pengumpulan pengetahuan didefinisikan sebagai upaya untuk meyakinkan anggota organisasi lain untuk berbagi apa yang mereka ketahui.

2.3 Perilaku kerja inovatif (Innovative work behavior)

2.3.1 Pengertian Perilaku kerja inovatif

Menurut Janssen (2000) perilaku kerja inovatif adalah proses menemukan, mempromosikan dan mewujudkan ide-ide baru dengan sengaja dalam peran kerja, kerja kelompok atau organisasi, dan pekerjaan ini berkontribusi pada kinerja, kelompok atau organisasi. Definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perilaku kerja inovatif yang dikemukakan oleh De Jong (2007) yaitu perilaku kerja inovatif adalah rangkaian proses melahirkan dan menerapkan ide, produk, proses, maupun prosedur baru yang bermanfaat untuk organisasi.

Terkait perilaku kerja inovatif dalam konteks organisasi menjalankan bisnis ciptakan keuntungan untuk organisasi atau perusahaan.

Menurut (Scott et al., 1994) dalam Janssen (2000) membagi perilaku kerja inovatif menjadi tiga fase: pembentukan ide-ide baru dan berguna, mencari dukungan dan mengimplementasikan ide-ide yang dibentuk dan dipromosikan. Tahap pertama adalah konseptualisasi yaitu karyawan mengidentifikasi masalah dan peluang, mencari ide baru untuk bertindak sebagai solusi pemecahan masalah. Tahap kedua disebut perlindungan gagasan dimana gagasan dipromosikan ke seluruh organisasi untuk mencari dukungan bagi perkembangan selanjutnya atau dengan kata lain, pembangunan kelompok, termasuk individu dengan kapasitas yang dibutuhkan untuk mempraktikkan gagasan. Tahap ketiga adalah praktik ide yaitu meletakkan ide ke dalam promosi bisnis sehari-hari atau kerja organisasi.

2.3.2 Dimensi Perilaku kerja inovatif

Dalam penelitian ini, terdapat 4 dimensi perilaku kerja inovatif yang dikemukakan oleh De Jong (2007), yaitu:

1. Eksplorasi Peluang

Inovasi biasanya dimulai dengan deteksi kesenjangan kinerja atau ketidaksesuaian antara kinerja aktual dengan potensi. Pemicu untuk identifikasi peluang mungkin berupa kesempatan untuk memperbaiki kondisi, atau ancaman yang membutuhkan tanggapan segera.

2. Memunculkan ide

Ide kreatif adalah kondisi yang diperlukan untuk inovasi karena mendahului eksploitasi peluang. Penciptaan ide mencakup perilaku yang diarahkan untuk menghasilkan konsep untuk tujuan perbaikan. Penciptaan ide mungkin berhubungan dengan produk, layanan atau proses baru, masuknya pasar baru, perbaikan dalam proses kerja saat ini, atau secara umum, solusi untuk masalah yang teridentifikasi

3. Memperjuangkan ide

Individu inovatif yang mengambil tanggung jawab utama untuk pengenalan inovasi seringkali tidak ditunjuk secara formal, melainkan mereka yang merasakan komitmen pribadi yang kuat terhadap ide-ide tertentu dan mampu menjualnya kepada orang lain. Memperjuangkan ide termasuk perilaku yang terkait dengan mencari dukungan dan membangun koalisi, seperti membujuk dan mempengaruhi karyawan lain serta mendorong dan bernegosiasi.

4. Penerapan ide

Seringkali membutuhkan banyak usaha dari individu untuk mengubah ide menjadi proposisi praktis. Penerapan berarti melakukan apa yang diperlukan untuk mengubah ide menjadi kenyataan. Ini mencakup perilaku seperti mengembangkan produk baru atau proses kerja, dan menguji serta memodifikasinya. Untuk menjadi aspek perilaku kerja inovatif, perilaku seperti itu perlu proaktif, yaitu memulai sendiri (melakukan sesuatu tanpa diberitahu atau tanpa persyaratan peran eksplisit) dan gigih (mengatasi hambatan untuk membawa perubahan).

2.3.3 Faktor-Faktor Perilaku Kerja Inovatif

Etikariena dan Muluk (2014) menyebutkan bahwa beberapa prediktor terkait dengan faktor eksternal berhubungan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja, diantaranya:

1. Otonomi dalam pekerjaan

Merupakan fitur dari desain pekerjaan yang memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengambil keputusan. Otonomi mendorong karyawan untuk meningkatkan proses pembelajaran dan pengembangan dalam tanggung jawab pekerjaannya. Adanya otonomi dalam pekerjaan ini juga diharapkan meningkatkan nilai dan memberi keuntungan bagi perusahaan.

2. Pekerjaan yang dinamis

Situasi pekerjaan yang berubah-ubah, saat karyawan dituntut untuk memenuhi target dalam waktu tertentu yang biasanya menimbulkan konflik dan mempengaruhi perilaku dalam bekerja. Selain itu adanya tekanan pekerjaan seringkali mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan terhadap perusahaan. Disisi lain, kondisi pekerjaan yang dinamis juga dapat mempengaruhi perilaku dalam bekerja yang positif, misalnya karyawan menemukan ide baru yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien sehingga lebih produktif dan berdampak pada peningkatan kualitas perusahaan.

3. Kompleksitas dan tuntutan

Sulitnya suatu pekerjaan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan, daya ingat, dan pengetahuan untuk mengintegrasikan suatu masalah dengan peraturan yang sudah tetap dalam perusahaan. Adanya kompleksitas ini diharapkan mendorong proses belajar dan berinovasi karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Serta tuntutan pekerjaan yang ada, diharapkan mendorong karyawan untuk mampu mengolah, dan berinovasi. Sehingga karyawan menjadi lebih produktif dalam meningkatkan kualitas perusahaan.

4. Pekerjaan dengan batas waktu ketat

Dimana karyawan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Batas waktu diberikan kepada karyawan dengan harapan memacu karyawan untuk menghadapi proses belajar dengan memunculkan ide agar dapat bekerja secara efektif. Dengan demikian, hasil kerja dari karyawan akan memberikan pengaruh terhadap tiap tingkatan perusahaan.

5. Peran atasan dan relasi dalam lingkup kerja

Lingkup kerja tentu akan memberikan pengaruh terhadap perilaku dan hasil kerja karyawan. Hubungan dengan rekan kerja dan ditambah peran dari atasan juga akan berdampak pada kinerja karyawan. Adanya relasi yang baik dari lingkungan kerja seperti

kerja sama tim yang saling mendukung pada tiap konsep pekerjaan yang diterapkan dan dukungan fasilitas yang memadai dari perusahaan, diharapkan mampu mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Abdulrahman Alsughayir (2017)	<i>The Effect of Leader-Member Exchange on Innovative Work Behavior in the Saudi Hospitality</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa interaksi pemimpin-anggota (<i>leader member exchange</i>) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.
2	Aungkhana Atitumpong dan Yuosre F. Badir (2017)	<i>Leader-member exchange, learning orientation, and innovative work behavior</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan pertama, terdapat hubungan positif antara interaksi pemimpin-anggota (<i>leader member exchange</i>) pada perilaku kerja inovatif dan hipotesis peran mediasi dalam studi ini diterima
3	Akram et al., (2018)	<i>Exploring the Impact of Knowledge Sharing on the Innovative Work Behavior of Employees</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan aktivitas berbagi pengetahuan (<i>knowledge sharing</i>) terhadap perilaku kerja inovatif.
4	Nguyen et al.,c (2020)	<i>The impact of knowledge sharing on innovative work behavior of Vietnam telecommunications enterprises employees</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif aktivitas berbagi pengetahuan (<i>knowledge sharing</i>) terhadap perilaku kerja inovatif.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu, pada penelitian ini meneliti pengaruh secara langsung variabel interaksi pemimpin-anggota dan

aktivitas berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif. Sementara penelitian terdahulu meneliti pengaruh interaksi pemimpin-anggota dan aktivitas berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif melalui variabel mediasi yaitu *learning orientation*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan variabel interaksi pemimpin-anggota dan aktivitas berbagi pengetahuan sebagai variabel penduga.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori-teori berhubungan dengan beberapa faktor yang akan diidentifikasi sebagai suatu permasalahan. Dilihat dari perumusan masalah maka hubungan antara interaksi pemimpin-anggota, aktivitas berbagi pengetahuan dan perilaku kerja inovatif digambarkan sebagai berikut :

Liden dan Maslyn (1998) interaksi pemimpin-anggota merupakan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, menghormati keterampilan dan pengetahuan pemimpin, kesetiaan kepada satu sama lain dan menyukai satu sama lain yang menimbulkan pertukaran sosial berupa ide, kepercayaan, kewajiban, dan kedekatan interpersonal. Indikator interaksi pemimpin-anggota menurut Liden dan Maslyn (1998) adalah sebagai berikut :

1. Afeksi
2. Loyalitas
3. Kontribusi
4. Penghormatan profesional

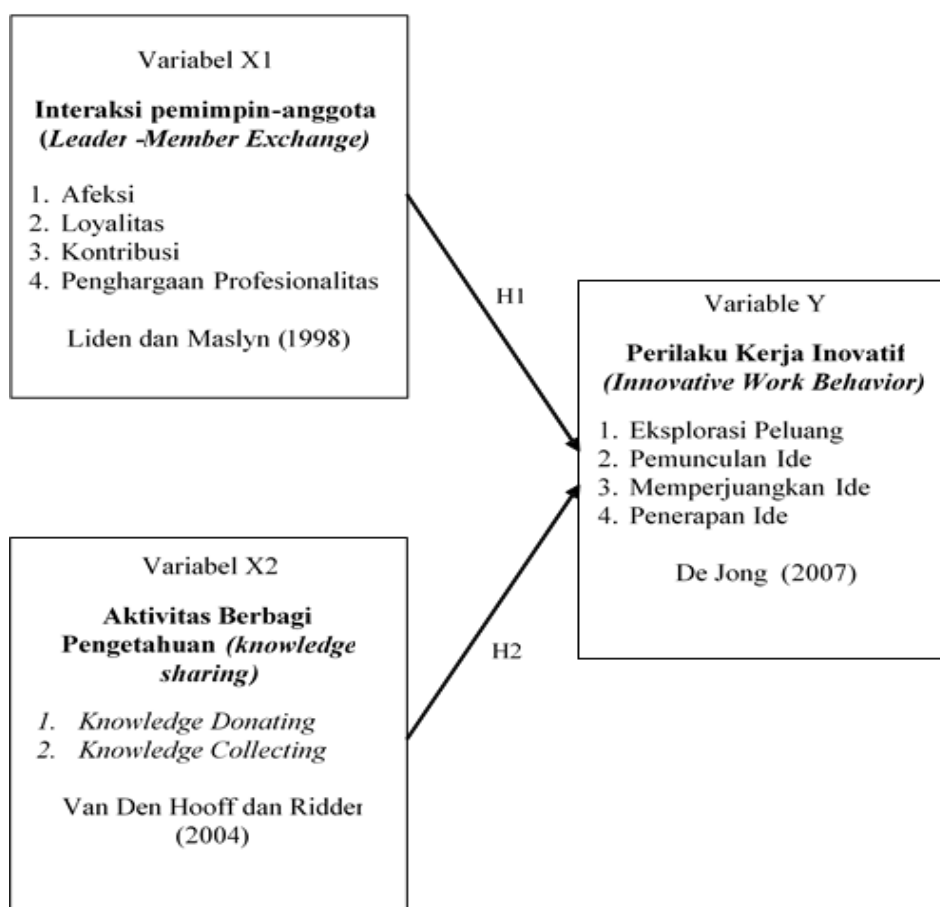
Van Den Hooff dan Ridder (2004) aktivitas berbagi pengetahuan sebagai proses dimana individu bertukar pengetahuan (baik pengetahuan diam-diam maupun eksplisit) dan menciptakan pengetahuan baru bersama-sama. Indikator aktivitas berbagi pengetahuan menurut Van Den Hooff dan Ridder (2004) adalah sebagai berikut :

1. Knowledge donating
2. Knowledge collecting

De Jong (2007) perilaku kerja yang inovatif adalah rangkaian proses melahirkan dan menerapkan ide, produk, proses, maupun prosedur baru yang bermanfaat untuk organisasi. Indikator perilaku kerja yang inovatif menurut De Jong (2007) adalah sebagai berikut :

1. Eksplorasi Peluang
2. Memunculkan ide
3. Memperjuangkan ide
4. Penerapan ide

Pengaruh terhadap interaksi pemimpin-anggota, aktivitas berbagi pengetahuan dan perilaku kerja yang inovatif tersebut maka menghasilkan kerangka penelitian yang ditunjukkan oleh gambar berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini menjelaskan pengaruh variabel interaksi pemimpin-anggota (X1) dan aktivitas berbagi pengetahuan (X2) sebagai variabel independen berpengaruh langsung terhadap variabel perilaku kerja yang inovatif (Y) sebagai variabel dependen.

2.6 Rumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2013).

2.6.1 Pengaruh Interaksi Pemimpin-Anggota Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Atitumpung dan Yuosre (2017) melakukan penelitian dengan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara interaksi pemimpin-anggota (*leader member exchange*) dan perilaku kerja inovatif. Penelitian serupa dilakukan oleh Oleh Alsughayir (2017) menunjukkan hasil bahwa interaksi pemimpin-anggota (*leader member exchange*) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan demikian Interaksi pemimpin-anggota berkualitas tinggi antara karyawan dan atasannya akan mendorong mereka untuk lebih inovatif saat melakukan pekerjaannya. Oleh Karena itu, hipotesis yang akan diajukan peneliti adalah :

H1. Interaksi pemimpin-anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

2.6.2 Pengaruh Aktivitas Berbagi Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Nguyen et al., (2020), melakukan penelitian dengan hasil bahwa terdapat pengaruh positif aktivitas berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) terhadap perilaku kerja inovatif. Dibandingkan dengan proses donasi pengetahuan, proses pengumpulan pengetahuan memiliki dampak yang lebih kuat terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian lain dilakukan oleh Akram et al., (2018) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan aktivitas berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) terhadap perilaku kerja inovatif. Selain itu, aktivitas berbagi pengetahuan menghasilkan lingkungan kerja yang sehat yang mengarah pada generasi ide baru, promosi ide dan realisasi ide dalam organisasi.

H2. Aktivitas berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh interaksi pemimpin-anggota dan aktivitas berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif. Berdasarkan tujuan, penelitian ini merupakan penelitian kausalitas. Desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel (Sanusi, 2011).

3.2 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) objek penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya. Objek Penelitian pada “Pengaruh Interaksi Pemimpin-Anggota dan Aktivitas Berbagi Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif“ mengambil objek salah satu perusahaan manufaktur yaitu PT. Eigerindo Multi Produk Industri.

3.3 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sekaran (2017) data primer (primary data) mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama oleh peneliti terkait dengan

variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi. Beberapa contoh sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, dan panel yang secara khusus ditentukan oleh peneliti dan dimana pendapat mereka terkait persoalan tertentu dapat dicari dari waktu ke waktu, atau sumber yang tidak begitu jelas seperti majalah atau buku-buku lama.

2. Data Sekunder

Menurut Sekaran (2017) data sekunder (*secondary data*) mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada. Data juga dapat diperoleh dari sumber sekunder, misalnya, catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri yang diberikan oleh media, web, internet, dan lainnya.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Merujuk pada pendapat tersebut maka populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Eiger Multi Produk Industri yang berjumlah 576 orang.

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Menurut Hair et al., (2014) sebaiknya ukuran sampel harus 100 atau lebih besar. Sebagai aturan umum, jumlah sampel minimum setidaknya lima kali lebih banyak dari jumlah item pertanyaan yang akan di analisis, dan ukuran sampel akan lebih diterima apabila memiliki rasio 10:1. Dalam penelitian ini terdapat 28 item pertanyaan, maka ukuran sampel yang dibutuhkan minimal sejumlah $28 \times 5 = 140$ sampel.

Sampel dalam penelitian ini bersifat heterogen sehingga perlu menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*. Teknik ini mengambil sampel pada populasi yang heterogen dan berstrata dengan mengambil sampel dari tiap-tiap sub populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota dari masing-masing sub populasi secara acak.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga yaitu :

- a. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel yang nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel bebas penelitian ini adalah interaksi pemimpin-anggota yang akan diwakili sebagai X1 dan aktivitas berbagi pengetahuan yang akan diwakili sebagai X2.
- b. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi (respon) atau variabel yang nilainya tergantung oleh perubahan variabel yang lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah perilaku kerja inovatif yang akan diwakili sebagai Y.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, berikut ini adalah dua cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan peneliti, yaitu:

1. Studi Kepustakaan, merupakan kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah,

literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

2. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2013) kuesioner cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

3.7 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Azwar (2013) menjelaskan definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati.

Tabel 3.1. Tabel Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran Variabel	Skala
Interaksi Pemimpin-Anggota (X1)	Perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, menghormati keterampilan dan pengetahuan pemimpin, kesetiaan kepada satu sama lain dan menyukai satu sama lain yang menimbulkan pertukaran sosial berupa ide, kepercayaan, kewajiban, dan kedekatan interpersonal. Liden & Maslyn (1998)	1. Afeksi 2. Loyalitas 3. Kontribusi 4. Penghargaan 5. Profesionalitas Liden dan Maslyn (1998)	Skala Likert 1=STS 2=TS 3=N 4=S 5=SS (Sanusi, 2011)
Aktivitas Berbagi Pengetahuan (X2)	Berbagi pengetahuan sebagai proses dimana individu bertukar pengetahuan (baik pengetahuan diam-diam maupun eksplisit) dan menciptakan pengetahuan baru bersama-sama Van Den Hooff dan Ridder (2004)	1. <i>Knowledge Donating</i> 2. <i>Knowledge Collecting</i> Van Den Hooff dan Ridder (2004)	
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	Seberapa sering karyawan menunjukkan perilaku kerja yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan suatu ide, proses, prosedur, maupun produk baru yang berguna bagi organisasi De Jong (2007)	1. Eksplorasi Peluang 2. Pemunculan Ide 3. Memperjuangkan Ide 4. Penerapan Ide De Jong (2007)	

3.8 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Ghozali (2016) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS. Untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA). Validitas suatu butir kuesioner dapat dianggap valid jika nilai KMO $> 0,5$.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) menyatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran chronbach alpha, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila chronbach alpha $> 0,6$.

3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi $> 5\%$ atau $0,05$ maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan $< 5\%$ atau $0,05$ maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.9 Teknik Analisis Data

1. Analisis Data Kualitatif

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan

dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif. Menurut Arikunto (2005) metode analisis deskriptif merupakan penelitian bukan eksperimen, karena tidak dimaksudkan untuk mengetahui akibat dari suatu perlakuan. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendapatkan gambaran jawaban responden secara deskriptif.

Hasil jawaban responden akan diberi penilaian, selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden dengan tujuan untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut. Maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval menggunakan rumus dari Neuman dalam Timangratuogi (2012), sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyaknya Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rumus diatas, maka panjang kelas interval yang didapatkan adalah sebesar 0,8 maka untuk interval dari kriteria penilaian rata-rata diasumsikan sebagai berikut:

Nilai rata-rata (X)	Penafsiran
$1.00 < x < 1.80$	Sangat Rendah
$1.80 < x \leq 2.60$	Rendah
$1.80 < x \leq 2.60$	Sedang
$3.40 < x \leq 4.20$	Tinggi
$4.20 < x \leq 5.00$	Sangat Tinggi

2. Analisis Kuantitatif

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh dari perubahan variabel independen terhadap dependen baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama (Ghozali, 2016).

Bentuk persamaan dari regresi linear berganda adalah :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel perilaku kerja inovatif

X1 = Variabel interaksi pemimpin – anggota

- X2 = Variabel aktivitas berbagi pengetahuan
 α = Konstanta
 b1 = Koefisien X1
 b2 = Koefisien X2
 e = Tingkat eror

3.10 Uji Hipotesis

1. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Di katakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka hipotesis dapat didukung.
- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka hipotesis tidak dapat didukung.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = Distribusi t
 r = Koefisien korelasi parsial
 r^2 = Koefisien determinasi
 n = Jumlah data

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung, artinya variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 didukung dan H_a tidak didukung, artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh interaksi pemimpin-anggota dan aktivitas berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan di kantor PT Eigerindo Multi Produk Industri, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu:

1. Interaksi pemimpin-anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas hubungan antara atasan dan bawahan semakin inovatif perilaku kerja yang dihasilkan karyawan di dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas interaksi pemimpin-anggota yang tinggi akan mendapat dukungan, kesempatan berkembang dan pendampingan dari atasan, hal tersebut membuat karyawan termotivasi dan merespon dengan perilaku kerja yang lebih inovatif.
2. Aktivitas berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik aktivitas berbagi pengetahuan yang terjadi di dalam perusahaan semakin inovatif perilaku kerja yang dihasilkan karyawan di dalam perusahaan. Karyawan yang secara aktif berbagi pengetahuan, akan memperoleh pengetahuan baru dengan begitu dapat memfasilitasi kondisi untuk mendorong perilaku kerja yang lebih inovatif.

5.2 Saran

Pada penelitian ini, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. PT Eigerindo Multi Produk Industri harus mampu mempertahankan dan menjaga hubungan yang saat ini tergolong baik antara atasan dan bawahan didalam perusahaan. Dalam hal ini dapat dilakukan dengan pendekatan yang lebih antara atasan terhadap bawahannya dan memperluas hubungan didalam lingkungan kerja. Selain itu, pihak perusahaan dapat membantu dengan mengadakan kegiatan informal di luar jam kerja yang dapat mempererat hubungan dan kedekatan interpersonal antara atasan dan bawahan. Sikap toleran dan bersedia mendukung serta membantu bawahan terkait dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan akan menimbulkan rasa nyaman dan perasaan dihargai pada bawahan, sehingga dapat meningkatkan loyalitas.
2. PT Eigerindo Multi Produk Industri dapat lebih mengembangkan sistem berbagi pengetahuan dilingkungan kerja. Perusahaan dapat mendorong karyawan untuk selalu aktif dalam mengkomunikasikan modal intelektual yang dimiliki dengan rekan kerja mereka. Dengan begitu akan meningkatkan komunikasi antar karyawan, dan terjadi proses pertukaran pengetahuan, informasi, maupun pengalaman diantara mereka. Sehingga aktivitas berbagi pengetahuan dapat menjadi norma biasa didalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2018). *Exploring the Impact of Knowledge Sharing on the Innovative Work Behavior of Employees : A Study in China*. 11(3), 186–194.
- Alsughayir, A. (2017). The Effect of Leader-Member Exchange on Innovative Work Behavior in the Saudi Hospitality. *International Journal of Business and Management*, 12(6), 189.
- Anderson, N., De Dreu, C. K. W., & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 147–173.
- Anshari, A., Brasit, N., & Hamid, N. (n.d.). *Leader Member Exchange Research.Pdf. Lmx*, 217–227.
- Atitumpong, A., & Yuosre, B. f. (2017). Article information : Type : Research Paper. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 8(1), 133–147.
- Azwar. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bernerth, J. B., Walker, H. J., & Harris, S. G. (2016). Rethinking the benefits and pitfalls of leader–member exchange: A reciprocity versus self-protection perspective. *Human Relations*, 69(3), 661–684
- Darroch, J., & Mcnaughton, R. (2002). Examining the link between knowledge management practices and types of innovation. *Journal of Intellectual Capital*, 3(3), 210–222.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- Etikareina, A & Muluk, H. (2014). Hubungan antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif Karyawan.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827–844.

- Graen, G. B., & Uhl-bien, M. (1995). Relationship-Based Approach to Leadership : Development of Leader-Member Exchange (LMX). *Management Department Faculty Publications*, 57(Lmx), 30.
- Getz, I., & Robinson, A. G. (2003). Innovate or die: Is that a fact? *Creativity and Innovation Management*, 12(3), 130–136. <https://doi.org/10.1111/1467-8691.00276>
- Jong, D. (2007). *UvA-DARE (Digital Academic Repository) Individual innovation : the connection between leadership and employees ' innovative work behavior The Connection Between Leadership and.*
- Kamaşak, R., & Bulutlar, F. (2010). The influence of knowledge sharing on innovation. *European Business Review*, 22(3), 306–317.
- Lee, J. (2008). Effects of leadership and leader-member exchange on innovativeness. *Journal of Managerial Psychology*, 23(6), 670–687.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43–72.
- Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3–4), 315–332.
- Lu, L., Lin, X., & Leung, K. (2012). Goal orientation and innovative performance: The mediating roles of knowledge sharing and perceived autonomy. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(SUPPL. 1), 180–197.
- Maslyn, J. M., & Uhl-Bien, M. (2001). Leader-member exchange and its dimensions: Effects of self-effort and other's effort on relationship quality. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 697–708.
- Monica Hu, M. L., Horng, J. S., & Christine Sun, Y. H. (2009). Hospitality teams: Knowledge sharing and service innovation performance. *Tourism Management*, 30(1), 41–50.
- Nguyen, T. P. L., Tran, N. M., Doan, X. H., & Van Nguyen, H. (2020). The impact of knowledge sharing on innovative work behavior of Vietnam telecommunications enterprises employees. *Management Science Letters*, 10(1), 53–62.
- Onne, J. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness nd innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 287–302.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode penelitian Blsnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Schermuly, C. C., Meyer, B., & Dämmer, L. (2013). Leader-member exchange and innovative behavior: The mediating role of psychological empowerment.

Journal of Personnel Psychology, 12(3), 132–142.

Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610. Halaman 169-172.

Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610. Halaman 53.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: CV Alfabeta

Subramony, M., & Holtom, B. C. (2012). The Long-Term Influence of Service Employee Attrition on Customer Outcomes and Profits. *Journal of Service Research*, 15(4), 460–473.

Taştan, S. B., & Davoudi, S. M. M. (2015). An Examination of the Relationship between Leader-member Exchange and Innovative Work Behavior with the Moderating Role of Trust in Leader: A Study in the Turkish Context. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 181, 23–32.

Van Den Hooff, B., & Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130.

Wibowo, N. C., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Kualitas Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada PT Nutrifood Surabaya. *Agora*, 1(1), 1–10.

Xinyan, Z., & Xin, Z. (2006). Moderating effects of organizational justice to knowledge-based psychological ownership and knowledge sharing. *8th International Conference on Innovation & Management*, 875–879.

Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342.