

## Pengaruh Kepemimpinan Digital Dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Perilaku Kerja Inovatif Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas Ii Maccini Baji Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan

Ince Arydha Illahi Arifin, Indira Basalamah<sup>2</sup>, Masriadi Patu<sup>3</sup>  
<sup>1,2</sup>PPs Magister Manajemen, Universitas Wira Bhakti, Indonesia  
email: [inariarydha@gmail.com](mailto:inariarydha@gmail.com) , [6agustus2005@gmail.com](mailto:6agustus2005@gmail.com), [dr.masriadi@gmail.com](mailto:dr.masriadi@gmail.com)

### Abstract

*The purpose of this study was to examine the influence of: (1) digital leadership on innovative work behavior. (2) knowledge sharing on innovative work behavior. (3) digital leadership on employee performance. (4) knowledge sharing influences employee performance. (5) innovative work behavior influences employee performance. (6) digital leadership influences employee performance through innovative work behavior. (7) knowledge sharing influences employee performance through innovative work behavior.*

*The research location was the Maccini Baji Class II Port Management Unit Office in Pangkajene and Kepulauan Regency. The population was 128 employees. Data collection used a questionnaire. The sampling method was saturated sampling. The analysis method used SEM-PLS.*

*The results of the study are as follows: (1) digital leadership has a positive but insignificant effect on innovative work behavior. (2) knowledge sharing has a positive and significant effect on innovative work behavior. (3) digital leadership has a positive and significant effect on employee performance. (4) knowledge sharing has a positive and significant effect on employee performance. (5) innovative work behavior has a positive but insignificant effect on employee performance. (6) digital leadership has a positive and significant effect on employee performance through innovative work behavior. (7) Knowledge sharing has a positive and significant impact on employee performance through innovative work behavior.*

*Keywords: Digital Leadership; Knowledge Sharing; Innovative Work Behavior; Employee Performance .*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh: (1) kepemimpinan digital terhadap perilaku kerja inovatif. (2) knowledge sharing terhadap perilaku kerja inovatif. (3) kepemimpinan digital terhadap kinerja pegawai. (4) knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (5) perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (6) kepemimpinan digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif. (7) knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif.

Lokasi penelitian di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Populasi dalam penelitian sebanyak 128 orang pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode pengumpulan sampel secara sampel jenuh. Metode analisis menggunakan SEM-PLS

Hasil penelitian adalah sebagai berikut; (1) kepemimpinan digital berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. (2) knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. (3) kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

terhadap kinerja pegawai. (4) knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif. (7) knowledge sharin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif.

**Kata Kunci: Kepemimpinan Digital; Knowledge Sharing; Perilaku Kerja Inovatif; Kinerja Pegawai**

---

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi digital dalam dua dekade terakhir telah membawa perubahan mendasar dalam tata kelola organisasi dan pola kerja pegawai. Transformasi ini menuntut pemimpin memiliki keterampilan kepemimpinan yang adaptif terhadap perkembangan teknologi, yang dikenal sebagai kepemimpinan digital (Siagian, 2018). Kepemimpinan digital tidak hanya mengandalkan kompetensi teknis, tetapi juga menekankan kemampuan mengarahkan, menginspirasi, dan membangun komunikasi efektif berbasis teknologi, sehingga mampu mendorong inovasi dan meningkatkan kinerja organisasi (Winanti, 2023). Dalam konteks organisasi publik, penerapan kepemimpinan digital menjadi semakin penting untuk menjawab tuntutan efisiensi, transparansi, dan pelayanan publik yang responsif (Rantauwati et al., 2022).

Selain faktor kepemimpinan, *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan menjadi elemen kunci dalam penguatan kapasitas organisasi. *Knowledge sharing* memungkinkan pegawai saling bertukar informasi, pengalaman, dan keterampilan sehingga tercipta kolaborasi yang efektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja (Lin, 2007). Proses ini juga mendorong terciptanya perilaku kerja inovatif, yakni kemampuan pegawai dalam menghasilkan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru yang relevan dengan kebutuhan organisasi (Janssen, 2000). Perilaku kerja inovatif diakui sebagai salah satu determinan penting kinerja pegawai, karena mendorong organisasi beradaptasi secara cepat terhadap dinamika lingkungan kerja yang berubah (Hadi et al., 2020).

Fenomena yang terjadi di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji menunjukkan bahwa meskipun penggunaan teknologi digital dalam pekerjaan sudah mulai diadopsi, belum sepenuhnya dimanfaatkan secara optimal untuk mendorong inovasi dan kolaborasi. Pemimpin telah menggunakan media digital untuk koordinasi, namun belum maksimal dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pengambilan keputusan strategis. Di sisi lain, *knowledge sharing* antarpegawai sering kali bersifat informal dan belum terstruktur melalui platform digital, sehingga potensi penyebaran pengetahuan dan praktik terbaik belum sepenuhnya dimanfaatkan. Kondisi ini berimplikasi pada masih terbatasnya perilaku kerja inovatif pegawai yang seharusnya dapat menjadi pendorong peningkatan kinerja.

Dari sisi *gap research*, beberapa studi sebelumnya telah menunjukkan hasil yang tidak konsisten terkait pengaruh kepemimpinan digital dan *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif maupun kinerja. Rantauwati et al. (2022) menemukan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Winanti (2023) menunjukkan pengaruhnya lebih kuat terhadap inovasi daripada kinerja langsung. Johan (2021) dan Prayoga et al. (2023) mengonfirmasi bahwa *knowledge sharing* berdampak positif pada perilaku kerja inovatif, sementara Sa'adah dan Rijanti (2022) menegaskan pengaruh langsungnya terhadap kinerja. Namun, penelitian Khaerana dan Mangiwa (2021) menemukan bahwa perilaku kerja inovatif tidak selalu menjadi mediator yang signifikan, sehingga memunculkan kesenjangan empiris yang perlu diuji kembali dalam konteks organisasi publik.

Dengan mempertimbangkan fenomena dan *gap research* tersebut, penelitian ini penting diangkat untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan kepemimpinan digital, *knowledge sharing*, perilaku kerja inovatif, dan kinerja pegawai, khususnya di sektor pelayanan publik kepelabuhanan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis melalui penguatan model hubungan antarvariabel berbasis teori kepemimpinan digital, teori berbagi pengetahuan, dan teori perilaku kerja inovatif, serta kontribusi praktis dalam bentuk rekomendasi strategis bagi organisasi dalam merancang kebijakan penguatan kompetensi digital, membangun sistem *knowledge sharing* terintegrasi, dan menciptakan iklim kerja yang mendukung

inovasi (Robbins & Judge, 2017). Penelitian ini merumuskan persoalan pokok: sejauh mana kepemimpinan digital dan *knowledge sharing* memengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui perilaku kerja inovatif, dalam konteks organisasi publik yang tengah bertransformasi digital.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian direncanakan selama 2 bulan dimulai dari proposal sampai dengan tesis yaitu dari bulan September - Oktober 2023. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket (kuesioner). Terdapat skor setiap pilihannya dari 1 sampai 5 mulai dari setuju sampai sangat tidak setuju. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ( Sugiyono, 2017). Skor skala *Likert* dapat dikategorikan sangat setuju = 5, setuju = 4, netral = 3, tidak setuju = 2, sangat tidak setuju = 1. Ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak pegawai 128 orang pegawai atau sama dengan jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan cara sensus/jenuh dimana sampel yang diambil merupakan seluruh jumlah populasi yang ada. Hal ini dikarenakan jumlah populasi memiliki ukuran yang kecil yakni  $\leq 200$  (Suliyanto, 2018: 178).

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SEM PLS yaitu inner model dan outer model. Dengan Outer model itu lebih kearah uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan inner model itu lebih kearah regresi yaitu untuk menilai pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Penelitian ini dilakukan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Jumlah kuesioner yang didistribusikan, dikembalikan dan layak diolah sebanyak 128 eksemplar. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1 Deskripsi Responden**

No	Keterangan	Karakteristik	Jumlah (Karyawan)
1	Jenis Kelamin	Pria	92
		Wanita	36
<b>Total</b>			<b>128</b>
2	Pendidikan	S1	123
		S2	5
		S3	0
<b>Total</b>			<b>128</b>
3	Usia	20 – 30 tahun	62
		31 – 40 tahun	44
		$\geq 40$ tahun	22
<b>Total</b>			<b>128</b>
4	Lama Bekerja	< 5 tahun	43
		5 -10 tahun	69
		> 10 tahun	16
<b>Total</b>			<b>128</b>

Sumber: Hasil olahan data (2023)

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa yang paling dominan atau terbanyak berdasarkan karakteristiknya adalah: berjenis kelamin: pria (92 pegawai), pendidikan: S1 (123 pegawai), usia: 20-30 tahun (62 pegawai), lama bekerja: 5 – 10 tahun (69 pegawai).

### **Deskripsi Variabel**

Analisis statistik deskriptif merupakan interpretasi nilai rata-rata dari masing-masing indikator/parameter pada variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator/parameter apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan. Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menginterpretasikan konotasi masing-masing variabel berdasarkan distribusi frekuensi dan rata-rata.

**Kepemimpinan Digital (X1)** terkait dengan pengetahuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam mengarahkan organisasi agar dapat bertransformasi ke arah digital demi mencapai kinerja pegawai yang lebih optimal. Indikator dari kepemimpinan digital terdiri atas: Sikap Digital (X1.1), Kemampuan Kepemimpinan (X1.2), Keterampilan Komunikasi (X1.3) (Wesly et al., 2021; Van Wart et al., 2017). Persepsi responden terhadap kepemimpinan digital adalah sebagai berikut:

**Tabel 2 Kepemimpinan Digital**

X1	1		2		3		4		5		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1					19	14,8	65	50,8	44	34,4	4,20
X1.2			2	1,6	21	16,4	60	46,9	45	35,2	4,16
X1.3					22	17,2	65	50,8	41	32,0	4,15

Sumber: Hasil olahan data (2023)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan persepsi responden terhadap kepemimpinan digital menunjukkan pegawai setuju bahwa kepemimpinan digital senantiasa memiliki sikap digital, kemampuan kepemimpinan dan keterampilan komunikasi. Persepsi responden terhadap indikator yang paling dominan pertama dengan rata-rata 4,20 adalah sikap digital (X1.1). Sikap Digital (*Digital attitude*) merupakan sebuah pandangan seorang pemimpin dan para pegawai mengenai teknologi digital yang digunakan oleh suatu instansi untuk membantu di dalam kegiatan organisasi. Seorang pemimpin dengan sikap digital yang baik memiliki kemampuan beradaptasi terhadap pembelajaran teknologi baru, kemampuan mengimplementasikan teknologi baru, memiliki pengalaman terhadap teknologi baru, kemampuan bekerjasama dalam tim, dan kemampuan berbagi informasi pengetahuan teknologi.

Persepsi responden terhadap indikator yang paling dominan kedua dengan rata-rata 4,16 adalah kemampuan kepemimpinan (X1.2). Kemampuan Kepemimpinan (*Leadership Skill*) terkait dengan kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan arahan-arahan kepada pegawai didalam suatu perusahaan guna mengejar visi misi yang sama didalam perkembangan era digital. Pemimpin dengan kemampuan kepemimpinan yang baik dapat merumuskan visi dan misi organisasi yang baik, kemampuan pengambilan keputusan berdasarkan data, merasa nyaman dalam ketidakpastian era digital, role model bagi pegawai, dan kemampuan mempertahankan dan mengelola pegawai. Demikian pula, persepsi responden terhadap indikator yang paling dominan ketiga dengan rata-rata 4,15 adalah keterampilan komunikasi (X1.3). Keterampilan komunikasi digital (*Digital Communication Skill*) terkait dengan kemampuan yang dimiliki pemimpin dalam berkomunikasi melalui digital dengan pegawai secara efektif. Pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi digital yang baik memiliki kejelasan komunikasi, dapat meminimalkan terjadinya miskomunikasi, dan memiliki manajemen arus komunikasi yang baik.

**Knowledge Sharing (X2)** terkait dengan berbagi pengetahuan dan pengalaman pada saat yang tepat untuk pegawai yang membutuhkan dalam upaya meningkatkan kinerja. Indikator knowledge sharing terdiri atas Bertukar pengetahuan (X2.1), Mengumpulkan pengetahuan (X2.2), Bertukar pengalaman (X2.3) (Van Den Hooff & De Ridder, 2004). Persepsi responden terhadap *knowledge sharing* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3 Knowledge Sharing**

X2	1		2		3		4		5		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1					35	27,3	62	48,4	31	24,2	3,97
X2.2			5	3,9	38	29,7	58	45,3	27	21,1	3,84
X2.3					33	25,8	62	48,4	33	25,8	4,00

Sumber: Hasil Olahan Data (2023)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan persepsi responden terhadap *knowledge sharing* menunjukkan pegawai setuju bahwa *knowledge sharing* diukur dengan bertukar pengetahuan, mengumpulkan pengetahuan, dan bertukar pengalaman. Persepsi responden terhadap indikator yang paling dominan pertama dengan rata-rata 4,00 adalah bertukar pengalaman (X2.3). Bertukar pengalaman terkait dengan berbagi pengalaman diantara pegawai agar dapat memperoleh manfaat dari pengalaman pegawai lainnya. Adanya pengalaman dari pegawai lain akan menambah wawasan pengetahuan dan ide-ide dalam penyelesaian suatu masalah dalam pekerjaan. Selanjutnya persepsi responden terhadap indikator yang paling dominan kedua dengan rata-rata 3,97 adalah bertukar pengetahuan (X2.1). Bertukar pengetahuan terkait dengan berbagi pengetahuan diantara pegawai

agar dapat memperoleh manfaat dari pengetahuan yang dimiliki pegawai lainnya. Adanya tambahan pengetahuan dari pegawai lain akan menambah wawasan pengetahuan dan ide-ide dalam penyelesaian suatu masalah dalam pekerjaan. Demikian pula, persepsi responden terhadap indikator yang paling dominan ketiga dengan rata-rata 3,84 adalah mengumpulkan pengetahuan (X2.2). Mengumpulkan pengetahuan terkait dengan mendapatkan pengetahuan untuk menambah ide-ide dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Perilaku Kerja Inovatif (Z)** terkait dengan sikap dari seorang pegawai dalam mengeksplor, mengembangkan, mencari dukungan, dan menerapkan ide-ide dalam pekerjaan untuk meningkatkan kinerjanya. Indikator perilaku kerja inovatif terdiri atas: Mengeksplor ide (*Exploration Idea*) (Z1), Mengembangkan ide (*Idea Generation*) (Z2), Mencari dukungan untuk ide (*Idea Championing*) (Z3), Menerapkan ide (*Idea Implementation*) (Z4) (Hadi et al., 2020). Persepsi responden terhadap perilaku kerja inovatif adalah sebagai berikut:

**Tabel 4 Perilaku Kerja Inovatif**

Z	1		2		3		4		5		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1					32	25,0	62	48,4	34	26,6	4,02
Z2					39	30,5	60	46,9	29	22,7	3,92
Z3					37	28,9	64	50,0	27	21,1	3,92
Z4					37	28,9	65	50,8	26	20,3	3,91

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan persepsi responden terhadap perilaku kerja inovatif menunjukkan pegawai setuju bahwa perilaku kerja inovatif diukur dengan mengeksplor ide (*Exploration Idea*) (Z1), mengembangkan ide (*Idea Generation*) (Z2), mencari dukungan untuk ide (*Idea Championing*) (Z3), menerapkan ide (*Idea Implementation*) (Z4). Persepsi responden terhadap indikator yang paling dominan pertama dengan rata-rata 4,00 adalah mengeksplor ide (*Exploration Idea*) (Z1). Eksplor ide terkait dengan mencari peluang untuk menemukan suatu ide-ide baru yang akan digunakan dalam tugas pekerjaan.

Persepsi responden terhadap indikator yang paling dominan kedua dengan rata-rata 3,92 adalah mengembangkan ide (*Idea Generation*) (Z2) dan mencari dukungan untuk ide (*Idea Championing*) (Z3). Pengembangan ide terkait dengan cara yang digunakan untuk mengeksplor ide-ide yang telah diperoleh dalam suatu pekerjaan. Mencari dukungan ide terkait dengan adanya keselarasan ide-ide yang dimiliki pegawai dengan tujuan kelompok dan organisasi. Persepsi responden terhadap indikator yang paling dominan ketiga dengan rata-rata 3,91 adalah menerapkan ide (*Idea Implementation*). Menerapkan ide terkait dengan upaya yang dilakukan pegawai dalam mengimplementasikan ide-ide yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

**Kinerja Pegawai (Y)** terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pegawai terdiri atas kehadiran (Y1), Waktu kerja (Y2), Pelaksanaan tugas (Y3), Tanggungjawab (Y4), Kerjasama (Y5) (Mangkunegara, 2011b). Persepsi responden terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

**Tabel 5 Kinerja Pegawai**

Y	1		2		3		4		5		RATA-RATA
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1					15	11,7	64	50,0	49	38,3	4,27
Y2			2	1,6	15	11,7	62	48,4	49	38,3	4,23
Y3					19	14,8	65	50,8	44	34,4	4,20
Y4					30	23,4	65	50,8	33	25,8	4,02
Y5			7	5,5	32	25,0	60	46,9	29	22,7	3,87

Sumber: Hasil Olahan Data (2023)

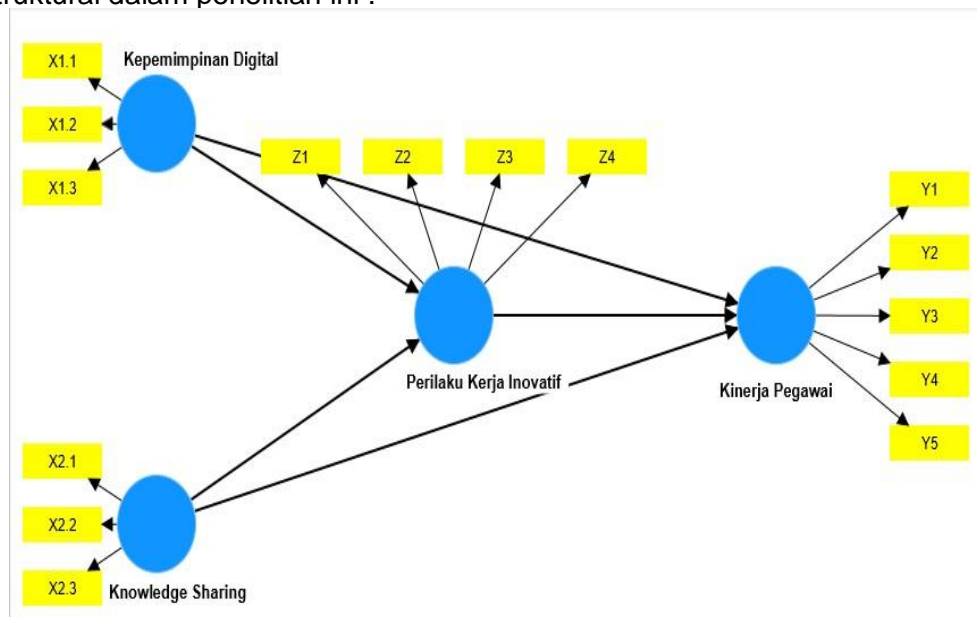
Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan persepsi responden terhadap perilaku kerja inovatif menunjukkan pegawai setuju bahwa kinerja pegawai diukur dengan kehadiran (Y2.1), waktu kerja (Y2.2), pelaksanaan tugas (Y2.3), tanggungjawab (Y2.4), kerjasama (Y2.5). Persepsi responden terhadap indikator yang paling dominan pertama dengan rata-rata 4,27 adalah kehadiran (Y1).

Kehadiran terkait dengan keberadaan pegawai berada di tempat kerja. Persepsi responden terhadap indikator yang paling dominan kedua dengan rata-rata 4,23 adalah waktu kerja (Y2). Waktu kerja terkait dengan periode waktu di mana pegawai melakukan suatu pekerjaan untuk mendapatkan kompensasi sesuai dengan perjanjian kerja.

Selanjutnya persepsi responden terhadap indikator yang paling dominan ketiga dengan rata-rata 4,20 adalah pelaksanaan tugas (Y3). Pelaksanaan tugas terkait dengan kegiatan yang dilakukan pegawai agar tugas pekerjaannya dan tanggungjawabnya dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan peraturan kerja. Persepsi responden terhadap indikator yang paling dominan keempat dengan rata-rata 4,02 adalah tanggungjawab (Y4). Tanggungjawab dimana pegawai melakukan semua tugas pekerjaannya dan kewajibannya dengan sungguh sungguh, semangat, dan dedikasi yang tinggi. Persepsi responden terhadap indikator yang paling dominan kelima dengan rata-rata 3,87 adalah kerjasama (Y5). Kerjasama terkait dengan suatu usaha bersama antara individu pegawai untuk mencapai tujuan bersama.

### Pengujian Model Pengukuran (*Outlier Model*)

Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis *variance*. Keunggulan metode ini adalah tidak membutuhkan asumsi dan dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relative kecil yaitu 30 hingga 100. Seperti dalam penelitian ini, jumlah sampel adalah 100. Alat bantu yang digunakan adalah program SmartPLS versi 4 yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan struktural dengan basis *variance*. Berikut adalah gambar model struktural dalam penelitian ini :



Gambar 1 Model Pengukuran (*Outlier Model*)

Gambar diatas menunjukkan bahwa:

Berdasarkan gambar diatas maka model pengukuran terdiri atas:

1. Variabel X1 Kepemimpinan Digital diukur tiga (3) indikator.
2. Variabel X2 Knowledge Sharing diukur tiga (3) indikator.
3. Variabel Z Perilaku Kerja Inovatif diukur empat (4) indikator.
4. Variabel Y Kinerja Pegawai diukur lima (5) indikator.

#### Uji Validitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading indikator ke konstruk yang diukur lebih besar daripada loading ke konstruk lain. Nilai Outer Loading merupakan nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan > 0,6

Tabel 6 Outer Loading

Varibel	Pemuatan luar (Outer loadings)
X1.1 <- Kepemimpinan Digital	<b>0.863</b>
X1.2 <- Kepemimpinan Digital	<b>0.892</b>
X1.3 <- Kepemimpinan Digital	<b>0.903</b>
X2.1 <- Knowledge Sharing	<b>0.965</b>
X2.2 <- Knowledge Sharing	<b>0.92</b>
X2.3 <- Knowledge Sharing	<b>0.899</b>
Y1 <- Kinerja Pegawai	<b>0.760</b>
Y2 <- Kinerja Pegawai	<b>0.790</b>
Y3 <- Kinerja Pegawai	<b>0.768</b>
Y4 <- Kinerja Pegawai	<b>0.633</b>
Y5 <- Kinerja Pegawai	<b>0.639</b>
Z1 <- Perilaku Kerja Inovatif	<b>0.946</b>
Z2 <- Perilaku Kerja Inovatif	<b>0.947</b>
Z3 <- Perilaku Kerja Inovatif	<b>0.92</b>
Z4 <- Perilaku Kerja Inovatif	<b>0.832</b>

Sumber : data olah SmartPLS ( 2023)

Pada tabel diatas memiliki standar pengukuran nilai setiap item yang mengukur variabel mempunyai  $LF \geq 0.60$ . pada tabel diatas menunjukkan semua pernyataan pada variabel memiliki nilai loading faktor lebih besar dari  $\geq 0.60$  yang diukur berdasarkan standard loading faktor.

**Tabel 7 Cross Loading**

	Kepemimpinan Digital	Kinerja Pegawai	Knowledge Sharing	Perilaku Kerja Inovatif
<b>X1.1</b>	<b>0.863</b>	0.682	0.186	0.001
<b>X1.2</b>	<b>0.892</b>	0.716	0.166	0.009
<b>X1.3</b>	<b>0.903</b>	0.719	0.225	0.025
<b>X2.1</b>	0.155	0.561	<b>0.965</b>	0.48
<b>X2.2</b>	0.211	0.617	<b>0.920</b>	0.432
<b>X2.3</b>	0.241	0.509	<b>0.899</b>	0.468
<b>Y1</b>	0.712	<b>0.760</b>	0.216	-0.141
<b>Y2</b>	0.754	<b>0.790</b>	0.209	-0.13
<b>Y3</b>	0.783	<b>0.768</b>	0.186	-0.079
<b>Y4</b>	0.269	<b>0.633</b>	0.846	0.618
<b>Y5</b>	0.298	<b>0.639</b>	0.805	0.52
<b>Z1</b>	-0.052	0.132	0.455	<b>0.946</b>
<b>Z2</b>	0.109	0.273	0.466	<b>0.947</b>
<b>Z3</b>	0.025	0.232	0.511	<b>0.920</b>
<b>Z4</b>	-0.064	0.023	0.343	<b>0.832</b>

Sumber : data olah SmartPLS ( 2023)

Cross Loading adalah evaluasi discriminant validity pada level item pengukuran. Pada tabel diatas menunjukkan 15 (lima belas) indikator variabel memiliki korelasi lebih tinggi dengan variabel terkait dibandingkan berkorelasi dengan variabel lainnya.

**Tabel 8 Fornell – Larcker**

	Kepemimpinan Digital	Kinerja Pegawai	Knowledge Sharing	Perilaku Kerja Inovatif
Kepemimpinan Digital	<b>0.886</b>			
Kinerja Pegawai	0.797	<b>0.721</b>		
Knowledge Sharing	0.217	0.607	<b>0.929</b>	
Perilaku Kerja Inovatif	0.013	0.196	0.495	<b>0.913</b>

Sumber : data olah SmartPLS ( 2023)

Pada tabel diatas memiliki standar Akar AVE harus lebih besar dari korelasinya dengan variabel lainnya, maka discriminant validity untuk variabel dikatakan terpenuhi. Pada keseluruhan variabel diatas menunjukkan bahwa Akar AVE yang dimiliki lebih besar dari korelasinya dengan variabel lainnya maka discriminant validity untuk Kepemimpinan Digital, Knowledge Sharing, Perilaku Kerja Inovatif, dan Kinerja Pegawai.

#### Uji Reliabilitas Kontras korelasi data

Pada penelitian ini hasil pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 4.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai composite reliability maupun cronbach alpha di atas 0,70 (Ghozali & Latan, 2015) yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9 Rata-rata varians diekstraksi (AVE)**

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Kepemimpinan Digital	<b>0.863</b>	0.864	<b>0.916</b>	<b>0.785</b>
Kinerja Pegawai	<b>0.766</b>	0.770	<b>0.843</b>	<b>0.520</b>
Knowledge Sharing	<b>0.920</b>	0.922	<b>0.949</b>	<b>0.862</b>
Perilaku Kerja Inovatif	<b>0.933</b>	0.957	<b>0.952</b>	<b>0.833</b>

Sumber : data olah SmartPLS ( 2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai **Composite Reliability** untuk masing-masing konstruk empat variabel yang lebih besar dari  $\geq 0,7$  dari pada nilai korelasinya sehingga konstruk dalam model penelitian ini masih dapat dikatakan memiliki discriminant reliability yang baik. Dan nilai AVE (Average Variance Extracted) lebih besar dari  $\geq 0,5$  sehingga konstruk dalam model penelitian ini reliabel.

#### Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi, dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *tabel Inner VIF* untuk konstruk dependen, uji t, serta nilai dari koefisien parameter jalur struktural. Berikut disajikan tabel VIF yang terlihat dibawah ini:

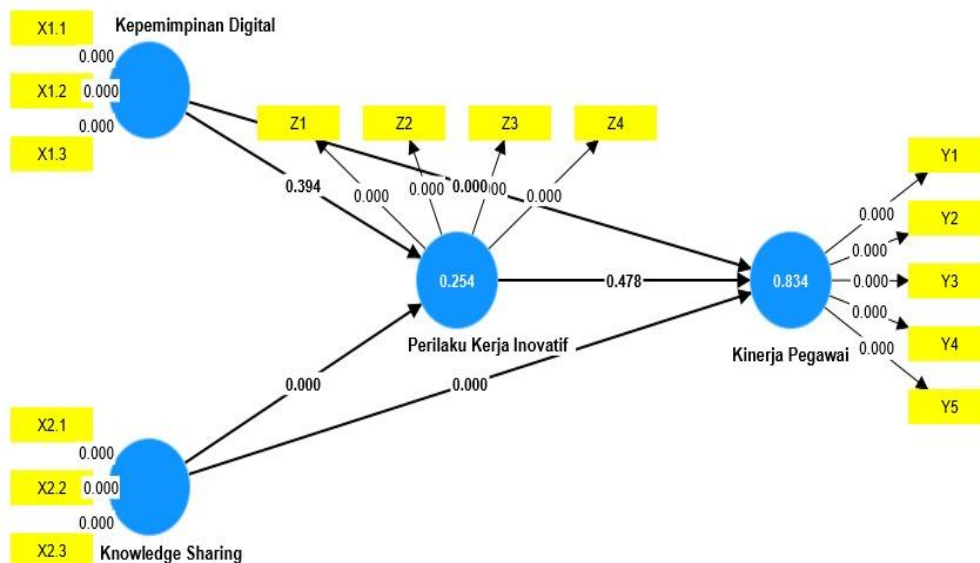
**Tabel 10 VIF**

Variabel	VIF
X1.1	1.982
X1.2	2.327
X1.3	2.483
X2.1	6.254
X2.2	3.811
X2.3	3.165
Y1	2.074
Y2	2.51

Variabel	VIF
Y3	2.605
Y4	3.904
Y5	4.028
Z1	5.532
Z2	5.440
Z3	3.726
Z4	2.581

Sumber : data olah SmartPLS ( 2023)

Pada tabel VIF (Variance Inflated Factor) menjelaskan bahwa semua variabel dependen memiliki nilai kurang dari 5 maka tidak ada multikolienearitas antara variabel yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif dan kinerja pegawai.



**Gambar 2 Model Struktural (Inner Model)**

Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Adapun nilai *R-square* dan *Adjusted R-square* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 11 R-square Adjusted R-square**

	R-square	Adjusted R-square
Kinerja Pegawai	<b>0.834</b>	<b>0.829</b>
Perilaku Kerja Inovatif	<b>0.254</b>	<b>0.239</b>

(Sumber : data olah SmartPLS, 2023)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa:

Nilai *R-square* untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,834. Hal ini berarti bahwa Kinerja Pegawai dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Digital (X1), Knowledge Sharing (X2), dan Perilaku Kerja Inovatif (Z) sebesar 83,4%, sedangkan sebesar 16,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Nilai *R-square* untuk variabel Perilaku Kerja Inovatif sebesar 0,254. Hal ini berarti bahwa Perilaku Kerja Inovatif dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Digital (X1), dan Knowledge Sharing (X2) sebesar 25,4%, sedangkan sebesar 74,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### Q-Square

Evaluasi model konstruk selanjutnya dilakukan dengan menghitung *Q-square predictive relevance* sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - RTK^2) (1 - RUHH^2) \\ &= 1 - (1 - 0,834) (1 - 0,254) \\ &= 1 - (0,166) (0,746) \\ &= 1 - 0,124 \\ &= \mathbf{0,876} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, nilai  $Q^2$  yang diperoleh sebesar 0,876 atau 87,6% yang menunjukkan bahwa model yang dibentuk sangat baik. Karena lebih besar atau sama dengan 0,5 atau 50%.

### Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar kontrak, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 4.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 7 dibawah ini:

**Tabel 12 Hasil Pengujian Hipotesis**

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ( O/STD EV )	Nilai P (P values)	Keterangan
Kepemimpinan Digital -> Kinerja Pegawai	0.693	0.696	0.093	7.450	0.000	Diterima
Kepemimpinan Digital -> Perilaku Kerja Inovatif	-0.099	-0.099	0.116	0.853	0.394	Ditolak
Knowledge Sharing -> Kinerja Pegawai	0.482	0.459	0.122	3.943	0.000	Diterima
Knowledge Sharing -> Perilaku Kerja Inovatif	0.516	0.521	0.091	5.684	0.000	Diterima
Perilaku Kerja Inovatif -> Kinerja Pegawai	-0.051	-0.052	0.072	0.710	0.478	Ditolak

(Sumber : data diolah SmartPLS, 2023)

Hipotesis pertama menguji terdapat pengaruh positif Kepemimpinan Digital terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Kepemimpinan Digital terhadap Perilaku Kerja Inovatif sebesar -0,099 dan t-statistik yaitu sebesar 0,853. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan karena < 1,96 dengan nilai p value 0,394 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan Kepemimpinan Digital secara negatif berpengaruh tidak signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif atau **Hipotesis pertama ditolak**.

Hipotesis kedua menguji pengaruh positif Knowledge Sharing terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Knowledge Sharing terhadap Perilaku Kerja Inovatif sebesar 0,516 dan t-statistik yaitu sebesar 5,684. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena > 1,96 dengan nilai p value 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif atau **Hipotesis kedua diterima**.

Hipotesis ketiga menguji terdapat pengaruh positif Kepemimpinan Digital terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Kepemimpinan Digital terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,693 dan t-statistik yaitu sebesar 7,450. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena  $> 1,96$  dengan nilai p value  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan Kepemimpinan Digital secara positif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai atau **Hipotesis ketiga diterima**.

Hipotesis keempat menguji pengaruh positif Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,482 dan t-statistik yaitu sebesar 3,943. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena  $> 1,96$  dengan nilai p value  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai atau **Hipotesis keempat diterima**.

Hipotesis kelima menguji pengaruh positif Perilaku Kinerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Perilaku Kinerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai sebesar -0,051 dan t-statistik yaitu sebesar 0,710. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan karena  $< 1,96$  dengan nilai p value  $0,478 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan Perilaku Kinerja Inovatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai atau **Hipotesis kelima ditolak**.

**Tabel 13 Pengujian efek tidak langsung spesifik**

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ( O/STDEV )	Nilai P (P values)	Keterangan
Kepemimpinan Digital -> Perilaku Kerja Inovatif -> Kinerja Pegawai	0.005	0.006	0.012	0.430	0.667	Ditolak
Knowledge Sharing -> Perilaku Kerja Inovatif -> Kinerja Pegawai	-0.026	-0.026	0.040	0.659	0.510	Ditolak

(Sumber : data diolah SmartPLS, 2023)

Hipotesis keenam intervening menguji Kepemimpinan Digital secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai jika dimediasi Perilaku Kerja Inovatif. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Kepemimpinan Digital terhadap Kinerja Pegawai jika dimediasi Perilaku Kerja Inovatif sebesar 0,005 dan t-statistik yaitu sebesar 0,430. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan karena  $< 1,96$  dengan nilai p value  $0,667 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan Kepemimpinan Digital yang dimediasi Perilaku Kerja Inovatif secara positif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai atau **Hipotesis keenam intervening ditolak**.

Hipotesis ketujuh intervening menguji Knowledge Sharing secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai jika dimediasi Perilaku Kerja Inovatif. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai jika dimediasi Perilaku Kerja Inovatif sebesar -0,026 dan t-statistik yaitu sebesar 0,659. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan karena  $< 1,96$  dengan nilai p value  $0,510 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan Knowledge Sharing yang dimediasi Perilaku Kerja Inovatif secara negatif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai atau **Hipotesis ketujuh intervening ditolak**.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Meskipun pemimpin memiliki sikap digital, kemampuan memimpin, dan keterampilan komunikasi digital, pengaruhnya belum optimal karena keterbatasan infrastruktur digital, budaya kerja yang birokratis, kurangnya pelatihan, dan minimnya insentif inovasi. Temuan ini sejalan dengan *Contingency Theory* yang menyatakan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan sangat bergantung pada kesesuaian dengan situasi organisasi (Katz & Rosenzweig dalam Abadi, 2022). Definisi kepemimpinan digital yang berfokus pada kemampuan mengarahkan transformasi digital organisasi mendukung pandangan ini (Siagian, 2018).

### Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Perilaku Kerja Inovatif

*Knowledge sharing* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Berbagi pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan antarpegawai memicu munculnya ide-ide baru

dan solusi kreatif (Lin, 2007). Temuan ini selaras dengan *Theory of Planned Behavior* yang menyatakan bahwa sikap positif terhadap perilaku, norma sosial yang mendukung, dan persepsi kontrol perilaku dapat meningkatkan intensi berbagi, yang pada gilirannya memperkuat inovasi (Ajzen & Fishbein, 2005; Abadi & Nur, 2022a). Hasil ini didukung oleh penelitian Johan (2021) dan Prayoga et al. (2023) yang membuktikan hubungan positif signifikan antara *knowledge sharing* dan inovasi kerja.

### **Pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang menguasai teknologi digital, mampu memimpin secara adaptif, dan berkomunikasi efektif dapat meningkatkan produktivitas (Siagian, 2018). Faktor pendukung keberhasilan meliputi penerapan sistem kerja digital, pelatihan literasi digital, dan budaya kerja berbasis teknologi (Winanti, 2023; Rantauwati et al., 2022).

### **Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai**

*Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya berbagi pengetahuan membantu mempercepat proses kerja, meningkatkan kualitas hasil, dan memudahkan pemecahan masalah (Lin, 2007). Temuan ini sejalan dengan penelitian Sa'adah & Rijanti (2022) serta Khaerana & Mangiwa (2021) yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* secara signifikan meningkatkan kinerja melalui kolaborasi terbuka dan dukungan infrastruktur digital.

### **Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai**

Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan *Attribution Theory* (Heider, 1958 dalam Maryam, 2018), inovasi yang tidak mendapat dukungan penerapan atau tidak dihargai dalam sistem penilaian kinerja cenderung tidak berdampak langsung pada hasil kerja. Faktor seperti orientasi pada kepatuhan prosedur, keterbatasan ruang kreativitas, dan fokus pada kuantitas kerja mengurangi kontribusi inovasi terhadap kinerja.

### **Pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Kinerja melalui Perilaku Kerja Inovatif.**

Perilaku kerja inovatif memediasi secara positif dan signifikan pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan digital dapat meningkatkan inovasi pegawai melalui eksplorasi ide, pengembangan, pencarian dukungan, dan penerapan ide (Siagian, 2018), yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja.

### **Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja melalui Perilaku Kerja Inovatif**

Perilaku kerja inovatif juga memediasi hubungan antara *knowledge sharing* dan kinerja. Pegawai yang aktif berbagi pengetahuan dan pengalaman memiliki landasan kuat untuk menghasilkan, mengembangkan, serta menerapkan ide-ide yang berdampak positif pada kinerja (Lin, 2007). Temuan ini menegaskan bahwa penguatan budaya berbagi pengetahuan secara langsung berkontribusi pada kinerja melalui peningkatan perilaku kerja inovatif.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, yang berarti kompetensi digital, kemampuan kepemimpinan, dan keterampilan komunikasi yang dimiliki pemimpin belum mampu memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan perilaku kerja inovatif pegawai. Sebaliknya, *knowledge sharing* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, menunjukkan bahwa sikap dan kemauan pegawai untuk berbagi pengetahuan, menghimpun informasi, serta bertukar pengalaman memberikan dampak nyata dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Lebih lanjut, kepemimpinan digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang efektif dengan dukungan kompetensi digital mampu meningkatkan kinerja secara nyata. Demikian pula, *knowledge sharing* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti pegawai yang aktif berbagi pengetahuan dan pengalaman dapat meningkatkan kinerjanya. Meskipun demikian, perilaku kerja inovatif hanya menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga perilaku inovatif yang baik belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif, di mana indikator seperti eksplorasi ide, pengembangan ide, pencarian dukungan, dan penerapan ide menjadi variabel mediasi yang dominan. Hal yang sama berlaku pada knowledge sharing, yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif, dengan indikator perilaku kerja inovatif tersebut berperan sebagai faktor mediasi yang penting dalam hubungan antara knowledge sharing dan kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar instansi memperkuat penerapan kepemimpinan digital, mengingat peranannya yang signifikan dalam mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Pemimpin yang memiliki sikap digital, kompetensi kepemimpinan, dan keterampilan komunikasi yang baik akan mendorong peningkatan perilaku kerja inovatif pegawai. Selain itu, instansi perlu mengembangkan perilaku kerja inovatif pegawai karena terbukti memengaruhi kinerja, dengan cara memotivasi pegawai untuk terus mencari peluang dalam menemukan ide-ide baru, mengembangkan, serta mengimplementasikannya ke dalam pekerjaan. Pimpinan juga diharapkan lebih proaktif dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung proses koordinasi, evaluasi, dan pengambilan keputusan. Pemanfaatan platform digital seperti WhatsApp Group, Microsoft Teams, dan Google Drive dapat dioptimalkan untuk berbagi standar operasional prosedur (SOP), praktik terbaik, serta ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi. Selanjutnya, instansi sebaiknya mengembangkan sistem penghargaan yang dapat memotivasi pegawai untuk menghasilkan ide-ide baru yang meningkatkan efisiensi kerja. Terakhir, diperlukan penyesuaian pada sistem penilaian kinerja agar mencakup dimensi inovasi dan kolaborasi sebagai indikator penting dalam evaluasi kinerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abadi, I. (2022). Pengaruh Mikromanajemen, Resiliensi, dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Engagement dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Tipe B di Kota Makassar. *Nobel Management Review*, 3(2), 337–352.
- Abadi, I., & Nur, Y. (2022a). Pengaruh Manajemen Talenta, Knowledge Sharing, Dan Modal Psikologi Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Di Kota Makassar. *Nobel Management Review*, 3(4), 725–738.
- Abadi, I., & Nur, Y. (2022b). Pengaruh Manajemen Talenta, Knowledge Sharing, Dan Modal Psikologi Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Di Kota Makassar. *Nobel Management Review*, 3(4), 725–738.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2005). *The Influence of Attitudes on Behavior. Dalam D. Albarracin, BT Johnson, & MP Zanna (Penyunt.), The Handbook of Attitudes (hal. 173-221).*
- Cummings, J. (2003). *Knowledge sharing: A review of the literature.* dalam Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.*
- de Araujo, L. M., Priadana, S., Paramarta, V., & Sunarsi, D. (2021). Digital leadership in business organizations. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 45–56.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- El Sawy, O. A., Kræmmergaard, P., Amsinck, H., & Vinther, A. L. (2020). How LEGO built the foundations and enterprise capabilities for digital leadership. In *Strategic information management* (pp. 174–201). Routledge.
- Fikri, F., & Laily, N. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(7).
- Firman, F. R. (2021). *Pengaruh Knowledge Sharing Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kars Inti Amanah.*
- Getz, I., & Robinson, A. G. (2003). Innovate or die: Is that a fact? *Creativity and Innovation Management*, 12(3), 130–136.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Bumi Aksara.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations* Wiley. New York.

- Helmi, A. F., & Elita, Y. (2013). Efikasi Diri, Sistem Imbalan, dan Berbagi Pengetahuan: Meta-analisis. *Buletin Psikologi*, 21(1), 41.
- Hutagalung, D., Admiral, A., Nuryanti, Y., Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). Managing Tacit Knowledge Sharing: From Charismatic Leadership to Psychological Safety Climate. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 108–119.
- Irdiani, A. (2012). Peran Knowledge Sharing Di Kalangan Karyawan (Studi Deskriptif Pada Pt. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Ilmu Informasi Dan Perpustakaan., Fisip–Unair., Surabaya*.
- Janssen, P. (n.d.). MD (2001). *Lactate Threshold Training-Running, Cycling, Multisport, Rowing, X-Country Skiing*.
- Jaya, P. J. C., & Guntoro, M. (2020). Transformasi kepemimpinan adaptif di tengah pandemi Covid-19. *Cendekia Jaya*, 2(2), 1–7.
- Johan, M. (2021). The Effect of Knowledge Sharing and Interpersonal Trust on Innovation: An Empirical Study in Indonesia Higher Education. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 106–122.
- Khaerana, K., & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 163–171.
- Lee, J.-N. (2001). The impact of knowledge sharing, organizational capability and partnership quality on IS outsourcing success. *Information & Management*, 38(5), 323–335.
- Lestari, N. W. (2020). Studi Kepemimpinan Digital Dan Kepemimpinan Kreatif Yang Mempengaruhi Inovasi Di Umkm Jatimulya Bekasi Jawa Barat. *Parameter*, 5(2), 97–106.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Maralutifa, R. (2014). *Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Ukm Berbasis Orientasi Kewirausahaan: Studi Kualitatif*.
- Maryam, E. (2018). *Psikologi sosial*.
- Matzler, K., Renzl, B., Müller, J., Herting, S., & Mooradian, T. A. (2008a). Personality traits and knowledge sharing. *Journal of Economic Psychology*, 29(3), 301–313.
- Matzler, K., Renzl, B., Müller, J., Herting, S., & Mooradian, T. A. (2008b). Personality traits and knowledge sharing. *Journal of Economic Psychology*, 29(3), 301–313.
- Maulidiyah, W. (2016). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Lembaga Keuangan Mikro Syariah)*.
- Mazidah, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(2).
- Mihai, R.-L., & Crețu, A. (2019). Leadership in the Digital Era. *Valahian Journal of Economic Studies*, 10(1).
- Mihardjo, L., Sasmoko, S., Alamsjah, F., & Elidjen, E. (2019). Digital leadership role in developing business model innovation and customer experience orientation in industry 4.0. *Management Science Letters*, 9(11), 1749–1762.
- Nitty, K. A. (2021). *Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan CV. Tekun Karya, Semarang)*.
- Panjaitan, M. (2018). Peran keterlibatan dan partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 52–60.
- Pebrina, E. T., Sasono, I., Hutagalung, D., Riyanto, R., & Asbari, M. (2021). Adopsi E-Commerce oleh Umkm di Banten: Analisis Pengaruh Theory Of Planned Behavior. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4426–4438.
- Prayoga, R., Suherman, E., & Apriani, Z. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Perilaku Inovatif pada Pengurus Organisasi Mahasiswa (Studi pada Pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UBP Karawang Periode 2022-2023). *Journal on Education*, 5(3), 9799–9814.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak kepemimpinan, budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27.
- Putra, M. P. D. (2021). *Model Knowledge Sharing Di Pabrik Pt Pusri Palembang*.

- Rahmasari, L. (2018). Analisis Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Dan Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan Freight Forwarding. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 18(1), 65–75.
- Rantauwati, E. A., Zulkifli, Z., & Putriana, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital, Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi: The Influence Of Digital Leadership Style, Career Development And Organizational Culture On Employee Performance Through Organizational Commitment. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 38–49.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136.
- Rulevy, D. F., & Parahyanti, E. (2016). Hubungan psychological capital dan perilaku kerja inovatif di industri kreatif: Studi pada karyawan perusahaan XYZ. *Jurnal Psikogenesis*, 4(1), 99–113.
- Sa'adah, N., & Rijanti, T. (2022). The role of knowledge sharing, leader-member exchange (LMX) on organizational citizenship behavior and employee performance: An empirical study on public health center of pati 1, pati 2 and trangkil in central java. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 112–131.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Winanti, M. B. (2023). How is the role of Digital Leadership and Knowledge Sharing on Performance? An Empirical Study on SMEs in Bandung West Java. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.1).