

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP PERILAKU KERJA
INOVATIF MELALUI *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PEGAWAI DINAS PERTANIAN
DAN PERKEBUNAN ACEH**

SKRIPSI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

**RIANDA IRVA
NPM : 2302120130**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RIANDA IRVA
NPM: 2302120130

Dengan judul:

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF
MELALUI *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons), M.M
NIK. 19870913 201309 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RIANDA IRVA
NPM: 2302120130

Dengan judul:

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF
MELALUI *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 23 Agustus 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons), M.M
NIK. 19870913 201309 2 001

Sekretaris

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001

Anggota

Dr. Erlinda, S.E., M.Si
NIK. 19681230 200501 2 002

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 23 Agustus 2025
Yang Menyatakan



RIANDA IRVA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **RIANDA IRVA**
NPM : 2302120130
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF MELALUI *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 23 Agustus 2025

Banda Aceh, 23 Agustus 2025
Yang Menyatakan,



RIANDA IRVA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui *Work Engagement* sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudaraku yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Dr. Marlizar, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Tuwisna, SE, M.M Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM sebagai dosen pembimbing I menyumbangkan waktu dan pikiran demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si sebagai dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dalam penulisan skripsi ini
6. Seluruh dosen Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf yang turut membantu dalam proses penyelesaian administrasi serta pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman seangkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan proposal skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Juli 2025

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTART ISI	iii
DAFTART TABEL	v
DAFTART GAMBAR.....	vi
DAFTART LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	9
2.1. Landasan Teoritis	9
2.1.1. Perilaku Kerja Inovatif	9
2.1.1.1. Pengertian Perilaku Kerja Inovatif	9
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif	10
2.1.1.3. Indikator Perilaku Kerja Inovatif.....	11
2.1.2. <i>Knowledge Sharing</i>	13
2.1.2.1. Pengertian <i>Knowledge Sharing</i>	13
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Knowledge Sharing</i>	15
2.1.2.3. Indikator <i>Knowledge Sharing</i>	16
2.1.3. <i>Work Engagement</i>	17
2.1.3.1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	17
2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	19
2.1.3.3. Indikator <i>Work Engagement</i>	20
2.2. Penelitian Sebelumnya.....	22
2.3. Kerangka Penelitian.....	25
2.3.1 Hubungan <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Perilaku Kerja Inovatif	25
2.3.2 Hubungan <i>Knowledge Sharing</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	26
2.3.3 Hubungan <i>Work Engagement</i> terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	27
2.4. Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1. Desain Penelitian	30
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian	30
3.1.2. Jenis Penelitian	30
3.1.3. Horizon Waktu.....	30
3.1.4. Unit Analisis.....	31

3.2.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
3.3.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	32
3.4.	Definisi Operasionalisasi Variabel.....	33
3.5.	Teknik Analisis Data.....	35
3.6.	Pengujian Data.....	36
3.6.1.	Uji Validitas.....	36
3.6.2.	Uji Reliabilitas	37
3.6.3.	Uji Asumsi Klasik.....	37
2.6.3.1.	Uji Normalitas	37
2.6.3.2.	Uji Multikolinearitas.....	37
2.6.3.3.	Uji Heteroskedastisitas	38
3.7.	Pengujian Hipotesis.....	38
3.7.1.	Uji Secara Simultan (Uji-F)	38
3.7.2.	Uji Secara Parsial (uji-t)	39
3.7.3.	Uji Sobel Test	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		42
4.1.	Gambaran Umum Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.....	42
4.2.	Karakteristik Responden.....	44
4.3.	Hasil Analisis Deskriptif.....	46
4.3.1.	Variabel Perilaku Kerja Inovatif	46
4.3.2.	Variabel Knowledge Sharing.....	47
4.3.3.	Variabel Work Engagement.....	48
4.4.	Pengujian Data	50
4.4.1.	Uji Validitas Instrumen	50
4.4.2.	Uji Reliabilitas Instrumen	52
4.4.3.	Pengujian Asumsi Klasik	52
4.4.3.1.	Uji Normalitas.....	52
4.4.3.2.	Uji Multikolinearitas.....	53
4.4.3.3.	Uji Heterokedastisitas.....	54
4.5.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Pembahasan	60
4.6.	Hasil Uji Mediasi	61
4.7.	Hasil Pengujian Hipotesis.....	62
4.8.	Implikasi Hasil Penelitian.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		68
5.1.	Kesimpulan	68
5.2.	Saran	68
DAFTAR PUSTAKA		70

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil-Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya	24
Tabel 3.1	Horison Waktu Penelitian	31
Tabel 3.2	Operasional dan Indikator Variabel	33
Tabel 3.3	Skala Pengukuran Kuisioner	34
Tabel 4.1	Karakteristik Responden	44
Tabel 4.2	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Perilaku Kerja Inovatif.....	46
Tabel 4.3	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Knowledge Sharing	47
Tabel 4.4	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Work Engagement.....	49
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas	50
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	51
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.8	Hasil Analisis Regresi Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	55
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	57
Tabel 4.10	Hasil Analisis Regresi Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	58
Tabel 4.11	Hasil Analisis Regresi Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan <i>Work Engagement</i>	59
Tabel 4.12	Pengaruh Mediasi.....	60
Tabel 4.13	Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test.....	61
Tabel 4.14	Pengujian Hipotesis	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	28
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas.....	54
Gambar 4.2.	Hasi Uji Heteroskedastisitas.....	54
Gambar 4.3.	Model Persamaan Jalur	62
Gambar 4.4.	Hasil Uji Screenshoot Sobel Test Online.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner	
Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner	
Lampiran 3. Frequency Table identitas Responden.....	
Lampiran 4. Frequency Table Perilaku Kerja Inovatif (Y).....	
Lampiran 5. Frequency Table Knowledge Sharing (X)	
Lampiran 6. Frequency Table Work Engagement (Z).....	
Lampiran 7. Valipadatas dan Reliabilitas Perilaku Kerja Inovatif (Y).....	
Lampiran 8. Valipadatas dan Reliabilitas Knowledge Sharing (X)	
Lampiran 9. Valipadatas dan Reliabilitas Work Engagement (Z).....	
Lampiran 10. Persamaan 1	
Lampiran 11. Persamaan 2.....	
Lampiran 12. Persamaan 3.....	
Lampiran 13. Persamaan 4.....	

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP PERILAKU KERJA
INOVATIF MELALUI *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PEGAWAI DINAS PERTANIAN
DAN PERKEBUNAN ACEH**

**RIANDA IRVA
NPM : 2302120130**

Pembimbing I : Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons)., MM
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui *Work Engagement* pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 96 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengolahan data ini dilakukan dengan cara menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Peralatan statistik yang dapat digunakan untuk menguji hubungan fungsional antar variabel dependen (variabel terikat) dengan variabel independen (variabel bebas) adalah analisis jalur (*path analyzing*) pada tingkat *Work Engagement* 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. *Knowledge Sharing* berpengaruh secara langsung terhadap *Work Engagement* pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh melalui *Work Engagement* sebagai variabel Mediasi. Pengaruh langsung *Knowledge Sharing* terhadap Perilaku Kerja Inovatif lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *Knowledge Sharing* terhadap Perilaku Kerja Inovatif yang pada Mediasi oleh *Work Engagement*.

Kata Kunci: *Knowledge Sharing*, *Work Engagement* dan Perilaku Kerja Inovatif

*THE EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR
THROUGH WORK ENGAGEMENT AS A MEDIATION VARIABLE ON
EMPLOYEES OF THE ACEH AGRICULTURE AND PLANTATION SERVICE*

RIANDA IRVA
NPM : 2302120130

Supervisor I : Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons)., MM
Supervisor II : Sulfitra, S.Si M.Si

ABSTRACT

The purpose of this study was to test and analyze the effect of Knowledge Sharing on Innovative Work Behavior through Work Engagement on employees of the Aceh Agriculture and Plantation Service. The sample size of this study was 96 respondents. Research data were collected through a questionnaire and documentation study. This data processing was carried out using quantitative data analysis techniques. Statistical tools that can be used to test the functional relationship between dependent variables (bound variables) and independent variables (free variables) are path analysis at a Work Engagement level of 95% ($\alpha = 0.05$). The results of the study showed that Knowledge Sharing influenced Innovative Work Behavior on employees of the Aceh Agriculture and Plantation Service. Knowledge Sharing directly influenced Work Engagement on employees of the Aceh Agriculture and Plantation Service. Work Engagement significantly influenced Innovative Work Behavior on employees of the Aceh Agriculture and Plantation Service. Knowledge Sharing significantly influenced Innovative Work Behavior on employees of the Aceh Agriculture and Plantation Service through Work Engagement as a Mediating variable. The direct influence of Knowledge Sharing on Innovative Work Behavior is greater than the indirect influence of Knowledge Sharing on Innovative Work Behavior which is mediated by Work Engagement.

Keywords: Knowledge Sharing, Work Engagement and Innovative Work Behavior

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting. Sumber daya manusia adalah pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Sebuah organisasi dapat berjalan dengan efektif apabila didukung oleh Sumber Daya Manusia (Yunarlis & Novianti, 2019). Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktek menentukan aspek pegawai atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian (Yunarlis & Novianti, 2019). Sumber daya manusia pada suatu instansi pemerintah merupakan kumpulan manusia yang mengabdikan pada kepentingan negara dan pemerintahan berkedudukan sebagai pegawai negeri atau aparatur sipil negara.

Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh merupakan perangkat paling sentral dalam upaya pencapaian program pembangunan khususnya dalam bidang pelayanan publik. Apapun bentuk tujuan, misi dan program kerja yang akan dilaksanakan Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh untuk memenuhi kepentingan masyarakat sangat ditentukan oleh peran ASN Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Melihat peran ASN dalam lingkungan kerja pemerintah, maka ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak hanya berkaitan dengan seleksi penerimaan pegawai dan administrasi penggajian semata, namun lebih dari itu perlu dilakukan pengembangan sesuai dengan kecakapan dan keahlian. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, pegawai memberikan

kontribusi yang besar bagi organisasi karena bertindak untuk pencapaian tujuan organisasi (Yakup, 2017).

Perilaku inovatif dari pegawai dibutuhkan oleh setiap organisasi. Mazidah (2020) menyatakan bahwa pegawai yang mempunyai perilaku inovatif, pegawai dapat menciptakan atau mengkombinasikan ide-ide kreatif tersebut menjadi suatu hal yang baru dan mempunyai keberanian untuk mengembangkan ide tersebut pada organisasi. Perilaku inovatif sebagai pembaharuan yang disengaja, melakukan promosi, ada ide baru yang direalisasikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kelompok atau organisasinya. Dengan perkembangan saat ini dalam berinovasi dan mengembangkan suatu ide yang kreatif menjadi suatu realitas yang baru, di satu sisi juga mempunyai keberanian untuk terlibat langsung mengambil risiko di saat ide tersebut terjadi kegagalan. Kegagalan yang dimaksud adalah hasil yang menjadi harapannya tidak sesuai dengan kenyataannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu *knowledge sharing* (Kurniawati & Suharnomo, 2023). *Knowledge sharing* dapat menciptakan peluang untuk meningkatkan kemampuan organisasi agar memenuhi kebutuhannya dan membantu menjadi solusi serta efisiensi sehingga menciptakan daya saing. Melalui *knowledge sharing*, suatu pengetahuan dapat disebarkan, diimplementasikan, serta dikembangkan. kegiatan *sharing* mampu merangsang individu dalam organisasi untuk dapat berpikir secara kritis dan kreatif sehingga dapat menghasilkan pengetahuan baru yang berguna bagi perusahaan karena dalam kegiatan *sharing* ada aktivitas *re-used* dan regenerasi

pengetahuan. Kurniawati & Suharnomo (2023) menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Knowledge sharing (berbagi pengetahuan) merujuk pada proses dimana individu dalam suatu organisasi saling berbagi informasi, keterampilan, pengalaman, dan wawasan. Konsep ini sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi. Perilaku kerja inovatif merujuk pada kecenderungan individu untuk menghasilkan ide-ide baru, memecahkan masalah secara kreatif, dan berkontribusi pada perkembangan produk atau proses yang lebih baik di tempat kerja.

Perilaku kerja inovatif dapat dipengaruhi oleh faktor *work engagement*. Keterlibatan kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat penting dalam peningkatan suatu sumber daya manusia pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh, semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah maka akan semakin baik sumber daya manusianya (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2020). Hasil penelitian dari Kurniawati & Suharnomo (2023) menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Salah satu hal yang dapat meningkatkan *work engagement* yaitu pegawai yang menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan adanya tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh kepala dinas atau pimpinan. Selain itu hal yang dapat meningkatkan *work engagement* seperti mengikuti pelatihan kerja baik diadakan langsung oleh Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh maupun pemerintah Aceh.

Fenomena yang terjadi mengenai perilaku kerja inovatif, pada tahun akhir tahun 2022 dari 46 SKPA pemerintah Aceh memberikan anugerah inovasi Aceh

tahun 2022 kepada enam Satuan Perangkat Kerja Aceh (SKPA) sangat inovatif sebagai agen inovasi Aceh di Anjong Mon Mata Meuligoe Gubernur Aceh. Menurut pemerintah Aceh inovasi merupakan kunci dan solusi atas berbagai permasalahan pembangunan, baik dari aspek pelayanan publik, maupun tata kelola pemerintahan (<https://infopublik.id/>). Kemudian pada akhir tahun 2023 sebanyak 15 Satuan Kerja Perangkat Aceh (SKPA) yang memiliki kebijakan dan program kerja inovatif terhadap pelayanan publik. Inovasi daerah merupakan sarana pemerintah, untuk mendorong terciptanya penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan masyarakat, yang lebih produktif, efisien dan efektif. Kegiatan Anugerah Inovasi Aceh Tahun 2023 itu digelar oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Aceh. Artinya masih terdapat 31 SKPA belum mendapatkan penghargaan inovasi dari pemerintah Aceh (https://rri.co.id/index.php/daerah/474_654/15-skpa-terima-anugerah-inovasi-aceh-2023). Berikut daftar SKPA yang mendapatkan penghargaan Inovasi dari Pemerintah Aceh dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1
SKPA yang mendapatkan Penghargaan Inovasi dari Pemerintah Aceh
Tahun 2023

No	SKPA	Jumlah Penghargaan Inovasi
1	Rumah Sakit Umum Daerah dr Zainoel Abidin	10 Inovasi
2	Dinas Kesehatan Aceh	2 Inovasi
3	Dinas Pendidikan Aceh	2 Inovasi
4	Dinas Sosial Aceh	2 Inovasi
5	Badan Kepegawaian Aceh	1 Inovasi
6	BAPPEDA Aceh	1 Inovasi
7	Sekretariat Baitul Mal Aceh	4 Inovasi
8	Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh	4 Inovasi
9	Dinas Registrasi Kependudukan Aceh	3 Inovasi
10	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh	1 Inovasi

No	SKPA	Jumlah Penghargaan Inovasi
11	Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh	1 Inovasi
12	Dinas Perhubungan Aceh	1 Inovasi
13	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu	3 Inovasi
14	Dinas Perpustakaan dan Arsip Aceh	3 Inovasi
15	Biro Pengadaan Barang dan Jasa Setda Aceh	1 Inovasi

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah inovasi kerja yang diterima oleh Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh hanya 1 saja, sedangkan beberapa SKPA lainnya menerima penghargaan inovasi kerja lebih dari 2 inovasi seperti Rumah Sakit Umum Daerah dr Zainoel Abidin mendapatkan 10 penghargaan inovasi kerja, kemudian Sekretariat Baitul Mal Aceh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh mendapatkan masing-masing 4 inovasi, selanjutnya Dinas Registrasi Kependudukan Aceh, Dinas Perpustakaan dan Arsip Aceh dan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu masing-masing mendapatkan 3 penghargaan inovasi kerja. Artinya di antara 15 SKPA, Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh hanya mendapatkan 1 penghargaan inovasi kerja sehingga hal ini menjadi salah satu alasan peneliti melakukan penelitian karena jumlah inovasi kerja yang didapatkan oleh Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh termasuk lebih rendah dari sembilan SKPA lainnya.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 10 Desember 2024 dengan 15 pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh bahwa menurut pegawai terdapat berbagai permasalahan yang menghambat pengembangan dan penerapan perilaku kerja inovatif pegawai. Hal yang menghambat dalam perilaku kerja inovatif yaitu

seperti keterbatasan sumber daya dan anggaran, kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Kemudian kurangnya waktu untuk berinovasi, kurangnya kesadaran atau motivasi pegawai dalam berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), dan juga adanya perubahan regulasi atau kebijakan yang terlalu kaku serta kurangnya penghargaan pengakuan atas inovasi. Keterbatasan anggaran dan sumber daya menjadi kendala utama dalam mengimplementasikan ide-ide inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Meskipun pegawai memiliki ide yang cemerlang, tanpa adanya dukungan finansial atau sumber daya yang cukup, inovasi sulit untuk diwujudkan sehingga hal ini berdampak pada perilaku kerja inovatif pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

Selain permasalahan perilaku kerja inovatif dan *knowledge sharing*, terdapat juga permasalahan mengenai *work engagement*. Kurang keterlibatan kerja pegawai dalam ikut serta terhadap kegiatan yang diadakan oleh pimpinan Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh menjadi suatu kendala yang dapat menurunkan atau menghambat perilaku kerja inovatif. Salah satunya seperti keterlibatan kerja pegawai dalam pelatihan yang di adakan oleh pimpinan. Pegawai kurang serius atau kurang tanggap terhadap pengembangan yang dilakukan dapat berdampak kurang baik pada kemampuan kerjanya atau menguasai materi-materi yang telah di sampaikan pada saat pelatihan kerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah karya tulis dengan judul “**Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap**

Perilaku Kerja Inovatif melalui *Work Engagement* sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh”.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
2. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap *work engagement* pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
3. Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
4. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif melalui *work engagement* pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh *knowledge sharing* terhadap *work engagement* pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

4. Untuk menganalisis besarnya pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif melalui *work engagement* pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian ini mengarah kepada aspek berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan dan dapat menjadi salah satu referensi dalam masalah *knowledge sharing*, *work engagement* dan perilaku kerja inovatif.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan memperdalam serta memperkaya pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mempelajari ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran dan masukan bagi Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas dan rumusan masalah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif yang di mediasi oleh *work engagement* pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Perilaku Kerja Inovatif

2.1.1.1. Pengertian Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Hadi (2020:188) perilaku inovatif sebagai sebuah tindakan seorang individu yang mengarah pada kepentingan perusahaan, di mana di dalamnya karyawan melakukan introduksi dan mengaplikasikan ide-ide baru pegawai untuk menguntungkan perusahaan. Robbins (2021:47) mengemukakan inovasi sebagai proses pembaharuan, penemuan baru yang berupa ide-ide, cara atau yang lainnya. Perilaku inovatif tidak muncul dengan begitu saja tetapi perilaku inovatif saat bekerja akan muncul jika karyawan dihadapkan dengan tantangan dalam pekerjaannya dan mendapatkan kewenangan yang luas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Perusahaan diharapkan mampu membuka peluang atau memberikan wadah bagi setiap karyawan untuk menuangkan ide-ide baru pegawai, sehingga dapat mendorong untuk mengembangkan perusahaan yang lebih baik dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Berikutnya, Wardani (2020:195) mengemukakan bahwa perilaku inovatif dalam organisasi inilah yang kemudian dikenal juga dalam organisasi sebagai perilaku inovatif, sedangkan orang yang menampilkan perilaku-perilaku inovatif disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*). Tetapi ketika perilaku-perilaku ini tidak muncul maka hal yang selanjutnya terjadi adalah kurangnya atau

tidak adanya perilaku *extra-role* atau perilaku-perilaku inovatif. Sumarni (2020:4-5) juga menyatakan bahwa perilaku inovatif diartikan sebagai kontribusi seorang individu dalam bekerja, yang melebihi persyaratan yang ditetapkan dan penghargaan atas keberhasilan kerja yang dijanjikan. Kontribusi tersebut seperti perilaku menolong sesama, kerelaan melakukan pekerjaan tambahan, menjunjung prosedur, dan aturan kerja tanpa menghiraukan permasalahan pribadi merupakan satu bentuk dari *prosocial behaviour*, sebagai perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan suka memberi pertolongan.

Selanjutnya Sumarni (2020:5) mengatakan secara umum, ada tiga komponen utama perilaku inovatif. Pertama, perilaku tersebut lebih dari ketentuan formal atau deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan. Kedua, tindakan tersebut tidak memerlukan latihan (bersifat alami), dengan kata lain, orang melakukan tindakan tersebut dengan sukarela. Ketiga, tindakan tersebut tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi.

2.1.1.2. FaktorFaktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Wardani (2020:195) perilaku inovatif dapat membantu karyawan untuk mencapai tujuannya. Perilaku inovatif sendiri dapat meningkatkan kinerja pekerjaan (*job performance*) karena perilaku ini merupakan pelumas dari mesin sosial dalam organisasi, atau dengan kata lain perilaku ini akan memperlancar interaksi sosial pada masing-masing anggota organisasi, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. Menurut Wardani (2020:196), Perilaku inovatif memiliki lima faktor yang mempengaruhi yaitu:

1. *Altruism* (juga disebut perilaku menolong), menggambarkan perilaku menolong yang secara sengaja dilakukan secara spesifik oleh seseorang di dalam sebuah organisasi yang berkaitan dengan tugas atau masalah.
2. *Conscientiousness*, berhubungan dengan ketepatan waktu, memiliki kehadiran lebih baik daripada aturan di dalam suatu kelompok, dan bijaksana dalam mengikuti peraturan-peraturan perusahaan,
3. *Courtesy*, yaitu menjadi sadar dan hormat pada hak-hak orang lain.
4. *Sportmanship*, berhubungan dengan menghindari keluhan-keluhan, keluhan-keluhan kecil, menggosip, dan membesar-besarkan masalah yang tidak benar.
5. *Civic virtue*, adalah partisipasi yang bertanggungjawab pada kehidupan politik di dalam organisasi.

Perilaku inovatif dilihat secara luas sebagai faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Lima faktor yang mempengaruhi aspek perilaku inovatif menurut Roby (2021:3), yaitu:

- a) *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
- b) *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
- c) *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum.
- d) *Courtesy*, adalah perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
- e) *Sportmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

2.1.1.3. Indikator Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku inovatif sebagai sebuah tindakan seorang individu yang mengarah pada kepentingan perusahaan, di mana di dalamnya karyawan melakukan introduksi dan mengaplikasikan ide-ide baru pegawai untuk menguntungkan perusahaan. Menurut Hadi (2020:188), ada empat indikator perilaku inovatif kerja yaitu:

1. *Idea exploration* (eksplorasi ide). Karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah;
2. *Idea generation* (ide generasi). Karyawan mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk proses baru;

3. *Idea championing* (memperjuangkan ide). Karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya; dan
4. *Idea implementation* (implementasi ide). Karyawan mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan.

Ada tiga indikator perilaku inovatif kerja yang dikemukakan oleh Jong (2021:27) yaitu:

1. Menciptakan Ide (*Idea Generation*)
Karyawan mampu mengenali masalah yang terjadi dalam organisasi kemudian menciptakan ide atau solusi baru yang berguna pada bidang apapun.
2. Berbagi Ide (*Idea Promotion*)
Karyawan berbagi ide atau solusi baru yang telah diciptakan kepada rekan-rekan kerja, sehingga ide tersebut dapat diterima.
3. Realisasi Ide (*Idea Realization*)
Karyawan memproduksi sebuah prototipe atau model dari ide yang dimiliki menjadi produk dan proses kerja yang nyata agar dapat diaplikasikan dalam lingkup pekerjaan, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja organisasi.

Berikutnya indikator perilaku inovatif menurut Riani (2020) adalah sebagai berikut:

1. Melihat kesempatan
Kesempatan dapat berawal dari ketidak kongruenan dan diskontinuitas yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian dengan pola yang diharapkan misalnya timbulnya masalah pada pola kerja yang sudah berlangsung, adanya kebutuhan konsumen yang belum terpenuhi atau adanya indikasi trend yang sedang berubah.
2. Mengeluarkan ide
Dalam fase ini, pengrajin mengeluarkan konsep baru dengan tujuan menambahpeningkatkan. Hal ini meliputi mengeluarkan ide sesuatu yang baru atau memperbaharui pelayanan, pertemuan dengan klien dan teknologi pendukung.
3. Implementasi
Dalam fase ini, ide ditransformasi terhadap hasil yang konkrit. Pada tahapan ini, sering disebut tahapan konvergen. Untuk mengembangkan ide dan mengimplementasikan ide, pengrajin harus memiliki perilaku yang mengacu pada hasil.

4. Aplikasi

Dalam fase ini, meliputi perilaku pengrajin yang ditujukan berperilaku untuk membangun, menguji dan memasarkan pelayanan baru. Hal ini berkaitan dengan membuat inovasi dan bentuk proses kerja yang baru ataupun dalam proses rutin yang biasa dilakukan.

2.1.2. *Knowledge Sharing*

2.1.2.1. Pengertian *Knowledge Sharing*

Menurut Kusumadmo (2019:29) *Knowledge* adalah: “Pencampuran antara pengalaman terstruktur, nilai-nilai, informasi, kontekstual, dan wawasan ahli yang memberikankerangka kerja untuk mengevaluasi dan menginkorporasikan pengalaman-pengalaman dan evaluasi evaluasi baru.” *knowledge* sebagai informasi yang dapat mengubah sesuatu atau seseorang, hal tersebut terjadi ketika informasi menjadi dasar bertindak, atau ketika informasi tersebut meningkatkan kemampuan seseorang atau organisasi untuk mengambil tindakan yang berbeda atau tindakan yang lebih efektif dari tindakan sebelumnya. Teori tersebut dapat diartikan bahwa informasi yang dapat ditindaklanjuti atau informasi yang dapat digunakan sebagai dasar untuk bertindak, untuk mengambil keputusan dan menentukan arah atau strategi tertentu.

Menurut Evanisa (2019:3) “*Knowledge sharing* merupakan inti dari KM. Value yang dimiliki oleh perusahaan akan mengalami peningkatan karena proses *knowledge sharing*. Pengetahuan seseorang tidak akan hilang bila ia melakukan *sharing*, bahkan pengetahuan akan berkurang kemudian lama-lama hilang ketika orang tersebut tidak melakukan *sharing* dan menggunakan informasi yang dimilikinya”. Menurut Armstrong (2022:149) “Manajemen pengetahuan sebagai setiap proses atau praktek membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan

menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi.

Manajemen pengetahuan adalah pengelolaan *knowledge* organisasi dalam menciptakan nilai bisnis dan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan dengan mengoptimalkan proses penciptaan, pengkomunikasian, dan pengaplikasian semua *knowledge* yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan bisnis”. *American Productivity and Quality Centre (APQC)* dalam (Tobing, 2022:23) mengartikan “manajemen pengetahuan sebagai pendekatan-pendekatan sistemik yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan *knowledge* kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai. Manajemen pengetahuan sebagai proses memperoleh dan mendayagunakan sekumpulan keahlian organisasi dimana pun dalam bisnis, makalah, dokumen , database (*explicit knowledge*) atau dalam pikiran seseorang (*tacit knowledge*)”.

Menurut Nisa (2019:3) “Manajemen pengetahuan adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian, dan penerapan *knowledge* organisasi untuk menciptakan nilai bisnis serta meningkatkan pembelajaran dan kinerja karyawan maupun organisasi”. Menurut Suhartini (2019:2) “Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya”.

Menurut Robins and Judge (2022:17). “Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian”. Menurut Nisak (2019:36) “Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran”.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Menurut “Pengetahuan meliputi kompetensi *analytical thinking* (AT), *conceptual thinking* (CT), *technical/ professional/ managerial expertise* (EXP) (Nisak, 2019:36).

- a. *Analytical thinking* (AT) adalah kemampuan memahami situasi dengan rincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks.
- b. *Conceptual thinking* (CT) adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar.
- c. *Expertise* (EXP) termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa teknis, profesional, atau manajerial), dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.”

Menurut Susanty (2019:3) “Pengelolaan pengetahuan agar tercipta struktur koordinasi secara efektif adalah membagi tujuh *enablers*, yaitu: *Collaboration*, *Trust*, *Learning*, *Centralization*, *Formalization*, *T-shaped skills*, dan *IT Support*.

Komponen penting atau *enablers* dalam pengelolaan pengetahuan yang disebut *knowledge sharing enablers* tersebut menjadi tiga, yaitu:

1. *Individual factors*
 - a. *Enjoyment in helping others*
Knowledge worker yang bahagia/senang untuk membantu orang lain cenderung akan membagi pengetahuan yang dimiliki kepada orang lain.
 - b. *Knowledge self-efficacy*
 Karyawan yang percaya bahwa dia dapat meningkatkan performa perusahaan dengan berbagi pengetahuan akan meningkatkan keinginannya untuk membagi dan menerima pengetahuan.
2. *Organizational factors*
 - a. *Top management support* Dukungan manajemen puncak merupakan pengaruh potensial yang penting bagi *organizational knowledge*. Dukungan manajemen puncak dibutuhkan untuk membangun budaya *knowledge sharing* di perusahaan.
 - b. *Organizational rewards*
Organizational rewards bisa mencakup *monetary incentives* seperti bonus dan naik gaji maupun *non-monetary award* seperti naik jabatan.
3. *Technology factors*
ICT use. Penggunaan *ICT* erat kaitannya dengan *knowledge sharing*, karena *ICT* dapat memungkinkan pencarian informasi dan akses informasi yang cepat

2.1.2.3. Indikator *Knowledge Sharing*

Menurut Kusumadmo (2019:3) “*Knowledge management* merupakan salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan keunggulan bersaing sehingga mampu menciptakan kinerja organisasi yang baik. Ada empat indikator untuk mengukur variabel *knowledge management* yaitu: akuisisi pengetahuan, konversi pengetahuan, aplikasi pengetahuan, dan perlindungan pengetahuan.

1. Akuisisi pengetahuan (*knowledge acquisition*). Akuisisi pengetahuan adalah sebuah proses yang meliputi kegiatan pengumpulan, aksesibilitas, dan penerapan dari pengetahuan yang diperoleh
2. Konversi pengetahuan (*knowledge conversion*). Pengetahuan yang ditangkap dari berbagai sumber (baik internal maupun eksternal untuk

bisnis) perlu diubah menjadi pengetahuan organisasi untuk pemanfaatan efektif dalam bisnis

3. Aplikasi pengetahuan (*knowledge application*). Melalui pemanfaatan pengetahuan dimana pengetahuan yang diperoleh dapat berubah dari kemampuan potensial menjadi kemampuan terealisasi dan dinamis yang mempengaruhi kinerja organisasi
4. Perlindungan pengetahuan (*knowledge protection*). Perlindungan pengetahuan adalah proses pengamanan asset pengetahuan dan menyimpannya dengan aman serta diakses hanya oleh petugas yang berwenang. Melindungi pengetahuan dari penggunaan ilegal dan yang tidak tepat sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif’.

Indikator untuk mengukur *knowledge sharing* adalah sebagai berikut (Saif

et al., 2024):

1. Berbagi Kemampuan
Proses di mana individu membagikan keterampilan dan kompetensi mereka dengan kolega untuk meningkatkan keahlian bersama.
2. Berbagi Informasi
Penyebaran informasi yang relevan di antara anggota tim untuk memastikan semua orang memiliki akses ke data yang diperlukan untuk tugas mereka.
3. Berbagi Pengalaman
Praktik di mana karyawan berbagi pengalaman kerja mereka yang terdahulu atau kejadian yang relevan yang dapat membantu dalam penyelesaian tugas-tugas saat ini.
4. Berbagi secara Teratur
Kegiatan berbagi informasi, pengetahuan, dan pengalaman secara rutin di antara anggota tim untuk memastikan keberlanjutan aliran informasi dan pengetahuan dalam organisasi.
5. Merasa Senang Berbagi Pengetahuan
Kepuasan dan kegembiraan individu ketika berbagi pengetahuan dengan rekan kerja, yang menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif

2.1.3. *Work Engagement*

2.1.3.1. Pengertian *Work Engagement*

Menurut Tjiptono (2021:18) *work engagement* adalah suatu proses untuk mengikutsertakan para pegawai pada semua level organisasi dalam pembuatan

keputusan dan pemecahan masalah. Terdapat 2 manfaat pelibatan pegawai yaitu: *Pertama*, meningkatkan kemungkinan dihasilkannya keputusan yang baik, rencana yang lebih baik, atau perbaikan lebih efektif karena juga mencakup pandangan dan pemikiran dari pihak pihak yang berhubungan langsung dengan situasi kerja. *Kedua*, *Work engagement* juga meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan dengan melibatkan orang-orang yang harus menyelesaikannya.

Work engagement berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara etimologi *work engagement* diartikan. *Work engagement* yaitu tingkat pada saat pegawai bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang ia punya untuk pekerjaan tersebut (Mariyanti, 2021:7). *Work engagement* adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Makin besar individu tersebut mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, maka *work engagement* semakin tinggi. *Work engagement* akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama (Yakup, 2020:5).

Work engagement merupakan tingkat pekerjaan yang dialami pegawai yang mempengaruhi harga diri dan kinerja (Ching, 2018:28). *Work engagement* terkait karakteristik pribadi serta sifat dari tugas yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar pegawai mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuannya dalam pekerjaannya (Saxena, 2020:5). Ketika pegawai diberikan peluang untuk

berkontribusi melalui ide-ide dan saran dalam pengambilan sebuah keputusan, yang mana dapat meningkatnya kinerja yang pegawai dilibatkan dalam membuat keputusan yang optimal yang dilihat sudut pandang yang beragam.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan sebagai tingkat dimana seseorang mengidentifikasikan diri dengan pekerjaannya, giat berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menyadari bahwa apa yang dilakukannya penting bagi harga dirinya. Keterlibatan kerja suatu kemampuan seseorang berdasarkan kinerja atau suatu target yang dicapai sehingga mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara kesadaran diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Selain itu terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* yang dapat mengelola organisasi dengan secara efektif yaitu (Tuarita & Ratnasari, 2023):

- 1 *Business Risk* (Risiko Bisnis)
Risiko bisnis adalah risiko yang dihadapi instansi yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk mencapai tujuan bisnisnya.
- 2 *Key Contributors* (Kontributor Utama)
Kontributor utama adalah individu, tim, atau faktor lain yang memberikan kontribusi signifikan terhadap kesuksesan atau pencapaian suatu proyek, inisiatif, atau organisasi. Pegawai adalah pihak-pihak yang memiliki peran penting dalam mencapai hasil yang diinginkan, baik melalui keahlian, pengalaman, atau sumber daya yang pegawai miliki.
- 3 *Engagement Barriers* (Hambatan Keterlibatan): Hambatan keterlibatan adalah faktor-faktor yang menghalangi atau mengurangi partisipasi aktif, komitmen, atau keterlibatan individu atau kelompok dalam suatu aktivitas, proyek, atau organisasi. Hambatan ini bisa bersifat fisik, psikologis, sosial, atau organisasi, seperti kurangnya komunikasi yang efektif, budaya kerja yang tidak mendukung, atau kurangnya insentif.

4 *Culture* (Budaya):

Budaya merujuk pada kumpulan nilai, keyakinan, norma, kebiasaan, dan praktik yang dimiliki dan dihayati oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, komunitas, atau masyarakat. Budaya mempengaruhi cara orang berinteraksi, membuat keputusan, dan menjalani kehidupan sehari-hari. Dalam konteks organisasi, budaya juga mencakup cara kerja, etika kerja, dan suasana kerja yang terbentuk dari nilai-nilai dan kebijakan instansi.

Work engagement Job Involvement dapat dipengaruhi oleh dua faktor,

yaitu variabel personal dan variabel situasional (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017):

1. Variabel personal

Variabel personal yang dapat mempengaruhi *work engagement* meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas.

2. Variabel situasional

Variabel situasional yang dapat mempengaruhi *work engagement* mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Variabel pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, feedback, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan *work condition*, *job security*, supervisi, dan iklim interpersonal”.

2.1.3.3. Indikator *Work Engagement*

Indikator yang digunakan untuk mengukur *work engagement* yang terdiri dari (Amri & Putra, 2020):

1 Menjalani pekerjaan

Menjalani pekerjaan merujuk pada aktivitas sehari-hari di tempat kerja, termasuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi. Ini mencakup bagaimana seseorang mengelola beban kerja dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2 Senang dengan pekerjaan

Senang dengan pekerjaan berarti menikmati tugas dan tanggung jawab yang ada serta merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja ini berhubungan langsung dengan kesejahteraan dan motivasi pegawai.

3 Perasaan bermakna dengan pekerjaan yang dilakukan

Perasaan bermakna dengan pekerjaan yang dilakukan mengacu pada bagaimana pegawai merasakan arti dan tujuan dalam pekerjaan mereka.

Ini mencakup pemahaman bahwa pekerjaan mereka memberikan dampak yang positif atau berkontribusi pada sesuatu yang lebih besar.

4. Merasa antusias terhadap pekerjaan
Merasa antusias terhadap pekerjaan berarti memiliki semangat dan energi yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Antusiasme ini seringkali dikaitkan dengan motivasi intrinsik dan dorongan untuk berprestasi.
5. Kapan bekerja terbengkalai dengan hal lain selain pekerjaan.
Kapan bekerja terbengkalai dengan hal lain selain pekerjaan merujuk pada situasi di mana pekerjaan terganggu oleh faktor-faktor eksternal atau aktivitas lain yang mempengaruhi fokus dan efisiensi kerja. Ini dapat mengindikasikan adanya masalah dalam manajemen waktu atau keseimbangan kerja-hidup.

Work engagement merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak

secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya. Indikator yang dapat digunakan dalam mengukur *work engagement* sebagai berikut (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017):

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan.
2. Menunjukkan pekerjaan
Adalah yang utama Individu yang mengutamakan pekerjaan akan terus berusaha yang terbaik demi pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya serta layak diprioritaskan.
3. Melihat pekerjaan
Sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri Keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, dimana seseorang menganggap pekerjaan penting bagi harga diri.
4. Keterlibatan mental dan emosional
Keterlibatan tidak selalu terkait kegiatan fisik tetapi dapat berupa mental dan emosional.
5. Motivasi
Kontribusi Keterlibatan dimana keadaan manajer memotivasi orang-orang untuk memberikan distribusi.
6. Tanggung Jawab
Keterlibatan mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok

2.2. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yaitu Mazidah (2020) dengan judul Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Perilaku Inovatif dan Kinerja Karyawan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hasil uji Sobel menunjukkan perilaku inovatif mampu memediasi *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

Kurniaan & Suharnomo (2023) dengan judul Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Perilaku Inovatif Islamic Melalui *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pengrajin Batik di Desa Wisata Batik Lendah, Kulon Progo). Hasil penelitian menunjukkan tacit *knowledge*, explicit *knowledge*, *work engagement* memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif dan tacit *knowledge*, explicit *knowledge* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*.

Permata et al. (2023) dengan judul Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja UKM di Kota Jambi Melalui Perilaku Kerja Inovatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja UKM jika dimediasi oleh perilaku kerja inovatif di Kota Jambi.

Zachro et al. (2024) dengan judul Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT ABC. Hasil penelitian adalah *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan positif terhadap Perilaku Kerja

Inovatif, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Ditemukan juga kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Nisrina & Raharja (2024) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Berbagi Pengetahuan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT X). Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan di PT X. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan pada karyawan di PT X. Berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan di PT X.

Sedangkan dalam penelitian akhir ini menggunakan tiga variabel yaitu *work engagement* sebagai variabel memediasi, *knowledge sharing* sebagai variabel independen dan perilaku kerja inovatif sebagai variabel dependen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif atau asosiatif. Untuk mengetahui persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2. 1
Hasil-Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya

No.	Judul dan Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Perilaku Inovatif dan Kinerja Karyawan (Mazidah, 2020)	Penelitian kuantitatif	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hasil uji Sobel menunjukkan perilaku inovatif mampu memediasi <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan.	- Variabel <i>knowledge sharing</i>, dan perilaku kerja inovatif - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel kinerja karyawan - Lokasi penelitian - Populasi dan sampel
2.	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Perilaku Inovatif Islamic Melalui <i>Work Engagement</i> Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pengrajin Batik di Desa Wisata Batik Lendah, Kulon Progo). (Kurniawati & Suharnomo, 2023)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan tacit <i>knowledge</i> , explicit <i>knowledge</i> , <i>work engagement</i> memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif dan tacit <i>knowledge</i> , explicit <i>knowledge</i> memiliki pengaruh terhadap <i>work engagement</i> .	- Variabel <i>knowledge sharing</i>, <i>work engagement</i> dan perilaku kerja inovatif - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Lokasi penelitian - Populasi dan sampel
3	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja UKM di Kota Jambi Melalui Perilaku Kerja Inovatif (Permata, et al., 2023)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja UKM jika dimediasi oleh perilaku kerja inovatif di Kota Jambi.	- Variabel <i>knowledge sharing</i>, dan perilaku kerja inovatif - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel kinerja - Lokasi penelitian - Populasi dan sampel

No.	Judul dan Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT ABC (Zachro, 2024)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian adalah <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh signifikan positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Ditemukan juga kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku kerja inovatif.	- Variabel <i>knowledge sharing</i>, dan perilaku kerja inovatif - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja - Lokasi penelitian - Populasi dan sampel
5	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Berbagi Pengetahuan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT X) (Nisrina & Raharja, 2024)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan di PT X. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan pada karyawan di PT X. Berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan di PT X	- Variabel <i>knowledge sharing</i>, dan perilaku kerja inovatif - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel kepemimpinan - Lokasi penelitian - Populasi dan sampel

2.3. Kerangka Penelitian

2.3.1 Hubungan *Knowledge Sharing* terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Ketika individu berbagi pengetahuan secara terbuka, pegawai memperluas akses terhadap informasi yang dapat memicu ide-ide baru. Pengetahuan yang dibagikan oleh rekan kerja dapat memberikan inspirasi bagi individu untuk berpikir lebih kreatif dan menemukan cara-cara inovatif dalam melakukan

pekerjaan pegawai. *Knowledge sharing* mendukung kolaborasi antar anggota tim atau departemen. Kolaborasi ini dapat meningkatkan pemahaman bersama dan mendorong ide-ide baru yang lebih inovatif. Dalam lingkungan yang kolaboratif, individu merasa lebih nyaman untuk mengajukan ide-ide baru dan mengembangkan solusi kreatif bersama rekan-rekan pegawai.

Knowledge sharing yang efektif dapat membangun kepercayaan antar individu dalam organisasi. Kepercayaan ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Ketika individu merasa dihargai dan aman dalam berbagi ide, pegawai cenderung lebih berani untuk mengekspresikan ide-ide inovatif pegawai tanpa rasa takut akan penolakan. Dengan adanya *knowledge sharing*, setiap individu dalam organisasi dapat membawa pengetahuan baru yang relevan untuk meningkatkan cara kerja (Zachro et al., 2024).

2.3.2 Hubungan *Knowledge Sharing* terhadap *Work Engagement*

Knowledge sharing (berbagi pengetahuan) dan *work engagement* (keterlibatan kerja) adalah dua konsep penting dalam lingkungan organisasi yang saling memengaruhi dan mendukung satu sama lain. *Work engagement* merujuk pada tingkat keterlibatan, energi, dan komitmen individu terhadap pekerjaan pegawai. Hal ini mencakup dimensi seperti vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (keterlibatan total dalam pekerjaan). Ketika individu berbagi pengetahuan di tempat kerja, pegawai merasa lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan perkembangan organisasi. Pengetahuan yang dibagikan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang tujuan dan visi organisasi, yang meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap

pekerjaan pegawai. Hal ini pada gilirannya meningkatkan *work engagement*, karena individu merasa lebih berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

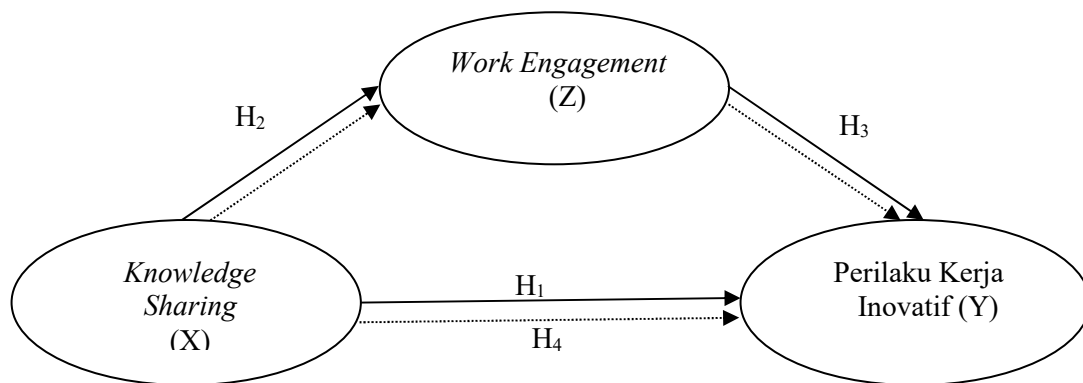
Berbagi pengetahuan menciptakan kesempatan untuk bekerja lebih dekat dengan rekan kerja dan membangun hubungan yang lebih kuat. Kolaborasi yang lebih baik dan interaksi yang lebih sering dengan rekan kerja dapat meningkatkan *work engagement* karena individu merasa lebih dihargai dan didukung dalam pekerjaan pegawai. Lingkungan kerja yang kolaboratif dan penuh dukungan cenderung meningkatkan semangat dan motivasi individu dalam menjalankan tugas pegawai (Kurniaan & Suharnomo, 2023).

2.3.3 Hubungan *Work Engagement* terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Work engagement merujuk pada tingkat keterlibatan dan energi yang diberikan oleh individu dalam pekerjaan pegawai, sementara perilaku kerja inovatif mencakup tindakan-tindakan yang mengarah pada penciptaan ide baru, solusi kreatif, atau peningkatan dalam proses dan produk di tempat kerja. Kedua konsep ini saling berhubungan erat dan dapat saling mempengaruhi secara positif. Individu yang terlibat dalam pekerjaan pegawai cenderung memiliki lebih banyak energi dan motivasi untuk melakukan tugas dengan cara yang kreatif dan inovatif. Keterlibatan kerja yang tinggi berhubungan dengan semangat yang lebih besar untuk mengatasi tantangan dan berinovasi. Ketika seseorang merasa berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasi, pegawai lebih mungkin untuk mencari solusi baru, menciptakan ide baru, dan memperkenalkan cara-cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan.

Work engagement tidak hanya mencakup semangat, tetapi juga dedikasi terhadap pekerjaan. Karyawan yang merasa terlibat dan berdedikasi cenderung lebih berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi dan berusaha mencapainya dengan cara-cara yang kreatif. Dedikasi ini mendorong pegawai untuk berusaha lebih keras dalam menciptakan inovasi dan meningkatkan kinerja pegawai melalui ide-ide baru (Kurniaan & Suharnomo, 2023).

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 1
Kerangka Penelitian

Sumber: Berdasarkan Penelitian sebelumnya (Kurniawati & Suharnomo, 2023) dan dikembangkan oleh peneliti (2024)

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
- H2 : *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap *work engagement* pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

- H3 : *Work engagement* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
- H4 : *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif melalui pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh yang beralamat di Jln. Panglima Nyak Makam No. 30, Lampineung Kota Banda Aceh. Yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:8) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian deskriptif yang digunakan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. Menurut Umar dalam Nurrahman (2019:60) “sebuah studi cross-sectional merupakan sebagai jenis penelitian observasional yang menganalisis data variabel yang dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu

di seluruh populasi sampel atau yang telah ditentukan”. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan September 2024 sampai dengan selesai. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3. 1 Horison Waktu Penelitian

Keterangan	Oktober 2024	November-Desember 2024	Januari 2025	Februari-Mei 2025	Juli 2025
Pengajuan Judul Proposal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Pembagian Kuisioner					
Penyusunan Skripsi					
Sidang					

Sumber: Data diolah, 2024

3.1.4. Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang dikenakan dalam penelitian. Sugiyono (2021:80-81) mengemukakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh yaitu sebanyak 96 orang. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2021:62) istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Menurut Sugiyono (2021:139) "sumber data yang digunakan antara lain:

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang

digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini”.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi pustaka, dimaksudkan untuk mendapatkan kajian dasar teoritis yang relevan dengan masalah yang diteliti.
2. Kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan didalamnya untuk dijawab oleh responden.

3.4. Definisi Operasionalisasi Variabel

Berikut ini dikemukakan operasional masing-masing variabel dari variabel *knowledge sharing*, *work engagement* dan perilaku kerja inovatif. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3. 2
Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Kuis
Dependen Variabel						

1.	Perilaku Kerja Inovatif (Y)	Perilaku inovasi kerja (<i>innovative work behavior</i>) adalah sebuah tindakan seorang individu yang mengarah pada kepentingan organisasi, dimana didalamnya karyawan melakukan introduksi dan mengaplikasikan ide-ide baru pegawai untuk menguntungkan organisasi. (Hadi, 2020:188)	1. <i>Idea exploration</i> (eksplorasi ide) 2. <i>Idea generation</i> (pengembangan ide) 3. <i>Idea championing</i> (memperjuangkan ide) 4. <i>Idea implementation</i> (implementasi ide) (Hadi, 2020:188).	1-5	Likert	A1-A4
Independen Variabel						
2.	<i>Knowledge sharing</i> (X)	Salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan keunggulan bersaing sehingga mampu menciptakan kinerja organisasi yang baik (Kusumadmo, 2017:3).	1. Akuasi pengetahuan 2. Konversi pengetahuan 3. Aplikasi pengetahuan 4. Perlindungan pengetahuan	1-5	Likert	B1-B4
Mediasi Variabel						
3.	<i>Work engagement</i> (Z)	<i>Work engagement</i> merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya. (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017)	1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan 2. Menunjukkan pekerjaan 3. Melihat pekerjaan 4. Keterlibatan mental dan emosional 5. Motivasi kontribusi 6. Tanggung jawab	1-5	Likert	C1-C6

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert dari satu sampai lima instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti. Jumlah instrumen tergantung pada jumlah

variabel. Setiap instrumen akan mempunyai skala. Untuk dapat mengkuantitatifkan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang telah dijawab oleh para responden. Sementara itu butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda, di mana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor dengan menggunakan sistem *Skala Likert*. Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Skala Pengukuran Kuisisioner

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber: Arikunto (2019:45)

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Pada penelitian ini, kuesioner diisi oleh responden yang mewakili dari Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Terlebih dahulu dikonsultasikan kepada responden sebelum kuesioner disebarkan untuk mengetahui apakah kalimat-kalimat dalam kuesioner cukup dimengerti.

3.5. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui hubungan antar variabel dapat digunakan sobel test yang merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan

analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan software SPSS versi 23. Analisis jalur merupakan suatu metode yang digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu variabel yang dihipotesiskan sebagai penyebab terhadap variabel yang diperlakukan sebagai akibat. Koefisien jalur diperoleh dari koefisien regresi yang telah dibakukan atau disebut *Standardized coefficients*.

Persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur 1 adalah:

$$Z = \rho_{zx} X + e_1$$

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_2$$

dimana: Z = *Work engagement*
 Y = Perilaku kerja inovatif
 X = *knowledge sharing*
 ρ = Koefisien jalur
 e_1, e_2 = *Structural error*

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai - r (*table*

product moment). menurut Sugiyono (2021:267) “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai alphanya lebih besar dari 0,60.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2021:172) adalah “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu)”.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

2.6.3.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:63) pengujian normalitas ini dilakukan untuk mengetahui distribusi normal terhadap masing-masing variabel indenpenden, dependen atau kedua variabel. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *probabilitas Kolmogorov Smirnov* $Z > 0,05$.

2.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2021:63) menjelaskan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel indenpenden. Apabila variabel indenpenden memiliki angka VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih kecil dari 10, dan nilai torelansi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki Multikolinearitas atau sebaliknya.

2.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2021:63) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dan Uji t adalah sebagai berikut;

3.7.1. Uji Secara Simultan (Uji-F)

Untuk menguji hasil regresi terhadap hipotesis secara keseluruhan dilakukan uji statistik F, pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 5\%$) dengan perumusan hipotesis sebagai berikut, (Umar, 2021).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho₄ : Artinya *work engagement* tidak memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

Ha₄ : Artinya *work engagement* memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (Ho) di atas adalah sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima Ha dan menolak Ho

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima Ho dan menolak Ha

3.7.2. Uji Secara Parsial (uji-t)

Sedangkan untuk menguji secara parsial (masing-masing) variabel digunakan uji-t pada tingkat keyakinan (*Convidence Likert* 95%) atau tingkat kesalahannya (α) sebesar 0,05, (Umar, 2021 : 34).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho₁ : Artinya *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

Ha₁ : Artinya *knowledge sharing* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

Ho₂ : Artinya *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

Ha₂ : Artinya *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *work engagement* pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh..

Ho₃ : Artinya *work engagement* tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

Ha₃ : Artinya *work engagement* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (Ho) di atas adalah sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka Ha diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka Ho diterima.

3.7.3. Uji Sobel Test

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Menurut Ghozali (2021:251) uji sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan pada analisis jalur nanti akan signifikan atau tidak. Sobel test sendiri menghendaki asumsi nilai koefisien mediasi berdistribusi normal. Sobel test digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan nanti akan signifikan atau tidak.

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan :

Sab : Standard error pngaruh mediasi

a : Jalur X ke Z

b : Jalur Z ke Y

sa : Standard error koefisien a

sb : Standard error koefisien b

Kemudian untuk menguji signifikan, maka dapat menghitung nilai t dari hasil Sab dan koefisien ab dengan rumus sbgai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh

Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh beralamat di Jl. Panglima Nyak Makam No. 24, Lampineung, Kota Banda Aceh, Aceh 23125. Dinas Pertanian dan Perkebunan berkedudukan di bawah Pemerintah Aceh dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur Pemerintah Aceh melalui Sekretaris Daerah. Dalam mengemban tugas di bidang pertanian dan Perkebunan, Dinas Pertanian dan Perkebunan berupaya menata dan membangun pertanian dan perkebunan serta perekonomian petani di Provinsi Aceh. Demi mencapai maksud dan tujuan tersebut, berbagai program/kegiatan dilaksanakan oleh Dinas Pertanian dan Perkebunan dengan memperhatikan berbagai potensi yang dimiliki dan menyesuaikan dengan perkembangan daerah sehingga dampak pembangunan yang dilakukan dapat dirasakan maksimal khususnya oleh masyarakat tani.

Adapun tugas pokok Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan urusan ketatausahaan Dinas;
2. Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
3. Perumusan kebijakan dan melaksanakan pembinaan teknis di bidang Pertanian Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Penyuluhan;
4. Penyusunan program di Bidang Pertanian dan Perkebunan;

5. Pembinaan izin usaha, pelaksanaan pelayanan dan penyuluhan di bidang Pertanian Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Penyuluhan;
6. Pelaksanaan koordinasi, pemantauan dan pengendalian serta pembinaan;
7. Pengembangan sentra peningkatan pertanian Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Penyuluhan;
8. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pertanian Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Penyuluhan; dan
9. Pembinaan Unit Pelayanan Teknis Dinas (UPTD).

Visi Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh yaitu "terwujudnya Aceh yang damai dan sejahtera melalui pemerintahan yang bersih, adil dan melayani".

Sedangkan misi Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh adalah sebagai berikut:

1. Reformasi birokrasi untuk tercapainya pemerintahan yang bersih dan berwibawa guna mendukung pelayanan publik yang mudah, cepat, berkualitas dan berkeadilan;
2. Memperkuat pelaksanaan Syariat Islam beserta nilai-nilai keislaman dan budaya ke-Aceh-an dalam kehidupan masyarakat dengan iktikad Ahlussunnah Waljamaah yang bersumber hukum Mazhab Syafi'iyah dengan tetap menghormati mazhab yang lain;
3. Menjaga integritas nasionalisme dan keberlanjutan perdamaian sebagai tindak lanjut prinsip-prinsip MoU Helsinki;
4. Membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing di tingkat nasional dan regional melalui peningkatan mutu pendidikan secara merata, baik pada pendidikan vokasional, dayah dan pendidikan umum;

5. Memastikan semua rakyat Aceh mendapatkan akses layanan kesehatan secara mudah,berkualitas dan terintegrasi;
6. Menjamin kedaulatan dan ketahanan pangan yang berimplikasi terhadap kesejahteraan petani dan nelayan melalui peningkatan produktifitas dan nilai tambah hasil pertanian dan kelautan;
7. Menyediakan sumber energy yang bersih dan terbarukan dalam rangka pemenuhan kebutuhan listrik bagi rakyat dan industri, sebagai komitmen Aceh dalam pembangunan rendah emisi;
8. Membangun dan melindungi sentra-sentra produksi dan industri jasa kreatif yang menghasilkan produk kompetitif untuk memperluas lapangan kerja serta memberikan kemudahan akses permodalan;
9. Revitalisasi fungsi perencanaan daerah dengan prinsip *Evidence Based Planning* yang efektif, efisien dan berkelanjutan;

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja yang terlihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. 20-25 Tahun	7	7,3
	b. 26-31 Tahun	10	10,4
	c. 32-37 Tahun	28	29,2
	d. 38-43 Tahun	14	14,6
	e. 44-50 Tahun	26	27,1
	f. >51 Tahun	11	11,5
Total		96	100,0

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	64	66,7
	b. Wanita	32	33,3
Total		96	100,0
3	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	2	2,1
	b. Diploma	22	22,9
	c. Sarjana	61	63,5
	d. Pasca Sarjana	11	11,5
Total		96	100,0
4	Masa Kerja		
	a. < 5 Tahun	7	7,8
	b. 5-10 Tahun	14	14,6
	c. 11-15 Tahun	26	27,1
	d. 16-20 Tahun	17	17,7
	e. > 20 Tahun	32	33,3
Total		96	100,0

Sumber: Data diolah, 2025

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia antara 20 tahun sampai dengan 25 tahun yaitu sebanyak 7 responden atau 7,3%, yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 10 responden atau 10,4%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 28 responden atau 29,2%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu sebanyak 14 responden atau 14,6%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 26 responden atau 27,1% dan yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 11 responden atau 11,5%

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 64 responden atau 66,7% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 32 responden atau 33,3%. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 2 responden atau 2,1%, yang berpendidikan terakhir sarjana

yaitu sebanyak 22 responden atau 22,9%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 61 responden atau 63,5% dan yang berpendidikan terakhir pasca sarjana yaitu sebanyak 11 responden atau 11,5%.

Berdasarkan karakteristik responden masa kerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 7 responden atau 7,3% sudah bekerja dibawah 5 tahun, sebanyak 14 responden atau 14,6% dengan masa kerja antara 5 sampai 10 tahun, sebanyak 26 responden atau 27,1% sudah bekerja antara 11 sampai 15 tahun, sebanyak 17 responden atau 17,7% dengan masa kerja antara 15 sampai 20 tahun dan sebanyak 32 responden atau 33,3% dengan masa kerja di atas 20 tahun.

4.3. Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel *knowledge sharing* (X) dan variabel *work engagement* (Z), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, perilaku kerja inovatif.

4.3.1. Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel perilaku kerja inovatif dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Perilaku Kerja Inovatif

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mampu mengeksplorasi dan memanfaatkan ide dengan baik dalam bekerja	1	1,0	6	6,3	21	21,9	50	52,1	18	18,8	3,81

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
2	Saya mampu mengembangkan ide inovasi kerja yang sesuai dengan posisi kerja	1	1,0	4	4,2	17	17,7	57	59,4	17	17,7	3,89
3	Saya bersedia untuk meningkatkan semangat kerja rekan kerja dengan memperjuangkan ide-ide untuk tujuan bersama	1	1,0	3	3,1	16	16,7	60	62,5	16	16,7	3,91
4	Saya bersedia untuk menerapkan ide yang baru walaupun ada tantangan kerja	2	2,1	5	5,2	21	21,9	51	53,1	17	17,7	3,79
Rata-rata												3,85

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa dengan saya mampu mengeksplorasi dan memanfaatkan ide dengan baik dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,81. Saya mampu mengembangkan ide inovasi kerja yang sesuai dengan posisi kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,89. Saya bersedia untuk meningkatkan semangat kerja rekan kerja dengan memperjuangkan ide-ide untuk tujuan bersama diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91. Saya bersedia untuk menerapkan ide yang baru walaupun ada tantangan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,79 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel perilaku kerja inovatif sebesar 3,85 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert mendekati pada satuan angka 4.

4.3.2. Variabel *Knowledge Sharing*

Penjelasan responden tentang variabel *knowledge sharing* dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Knowledge Sharing*

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya akan berbagi pengetahuan saya kepada rekan kerja saya	3	3,1	6	6,3	14	14,6	59	61,5	14	14,6	3,78
2	Dalam setiap berorganisasi, saya berbagi pengetahuan di saat ada kesempatan	3	3,1		3,1	4	14,6	60	62,5	6	16,7	3,85
3	Saya akan berbagi pengetahuan saya melalui aplikasi agar lebih mudah dipahami oleh orang lain	3	3,1	3	3,1	4	14,6	60	62,5	6	16,7	3,86
4	Pengetahuan saya miliki sangat dihargai oleh pegawai lainnya	3	3,1	3	3,1	4	14,6	60	62,5	6	16,7	3,86
Rata-Rata												3,84

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa saya akan berbagi pengetahuan saya kepada rekan kerja saya diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,78. Dalam setiap berorganisasi, saya berbagi pengetahuan di saat ada kesempatan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,86. Saya akan berbagi pengetahuan saya melalui aplikasi agar lebih mudah dipahami oleh orang lain diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,85. Pengetahuan saya miliki sangat dihargai oleh pegawai lainnya

diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,86 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel *knowledge sharing* sebesar 3,84 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert mendekati pada satuan angka 4.

4.3.3. Variabel *Work Engagement*

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai *work engagement* dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Work Engagement*

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya berpartisipasi aktif dalam pekerjaan yang diberikan	5	5,2	1	1,0	5	5,2	61	63,5	24	25,0	4,02
2	Saya dapat menunjukkan pekerjaan yang selesai baik	4	4,2	4	4,2	4	4,2	57	59,1	27	28,1	4,03
3	Pekerjaan yang diberikan saat ini mampu saya selesaikan	5	5,2	2	2,1	3	3,1	64	66,7	22	22,9	4,00
4	Saya mempunyai keterlibatan mental dan emosional yang baik	4	4,2	2	2,1	8	8,3	56	58,3	26	27,1	4,02
5	Pekerjaan yang saya selesaikan mampu menjadi motivasi bagi rekan kerja saya	4	4,2	3	3,1	17	17,7	60	62,5	12	12,5	3,76
6	Saya mempunyai tanggungjawab yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	5	5,2	1	1,0	4	4,2	61	3,5	24	25,0	4,02
Rata-rata												3,98

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa saya berpartisipasi aktif dalam pekerjaan yang diberikan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,02. Saya dapat menunjukkan pekerjaan yang selesaikan baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,03. Pekerjaan yang diberikan saat ini mampu saya selesaikan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00. Saya mempunyai keterlibatan mental dan emosional yang baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,02. Pekerjaan yang saya selesaikan mampu menjadi motivasi bagi rekan kerja saya diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,76. Saya mempunyai tanggungjawab yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,02 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel *work engagement* sebesar 3,98 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert mendekati pada satuan angka 4.

4.4. Pengujian Data

4.4.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 22. Untuk mengetahui hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	R hitung	R tabel	Ket
1	A1	Perilaku kerja inovatif (Y)	0,903	0,202	Valid
2	A2		0,898	0,202	Valid
3	A3		0,883	0,202	Valid
4	A4		0,883	0,202	Valid

No pertanyaan		Variabel	R hitung	R tabel	Ket
5	B1	<i>Knowledge sharing</i> (X)	0,881	0,202	Valid
6	B2		0,929	0,202	Valid
7	B3		0,775	0,202	Valid
8	B4		0,929	0,202	Valid
9	C1		0,882	0,202	Valid
10	C2	<i>Work engagement</i> (Z)	0,822	0,202	Valid
11	C3		0,722	0,202	Valid
12	C4		0,828	0,202	Valid
13	C5		0,639	0,202	Valid
14	C6		0,882	0,202	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,202 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.4.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Minimal Keandalan	Nilai Alpha	Keandalan
1.	Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0,60	0,954	Handal
2.	<i>Knowledge Sharing</i> (X)	0,60	0,949	Handal
5.	<i>Work Engagement</i> (Z)	0,60	0,930	Handal

Sumber : data diolah 2025

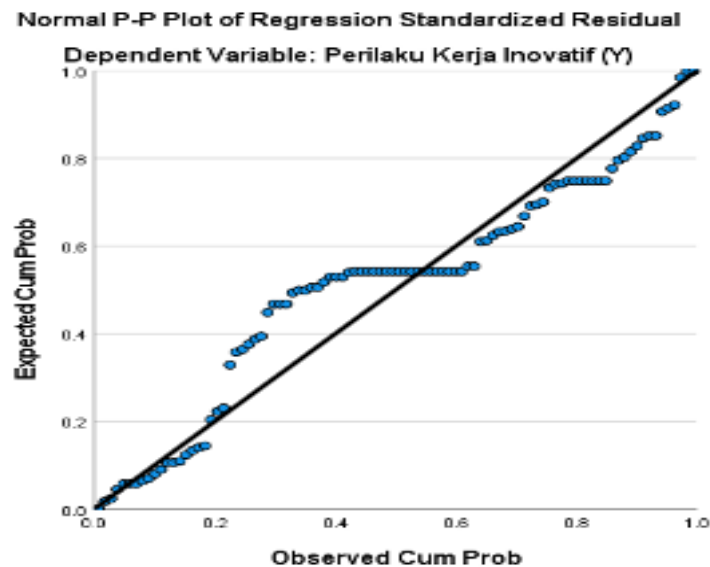
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik (Malhotra, 2016:268)”.

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel *Knowledge sharing*, *Knowledge sharing*, *Work engagement* adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.4.3. Pengujian Asumsi Klasik

4.4.3.1. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4. 1
Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independent.

4.4.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi

korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.7:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Multikolinearitas

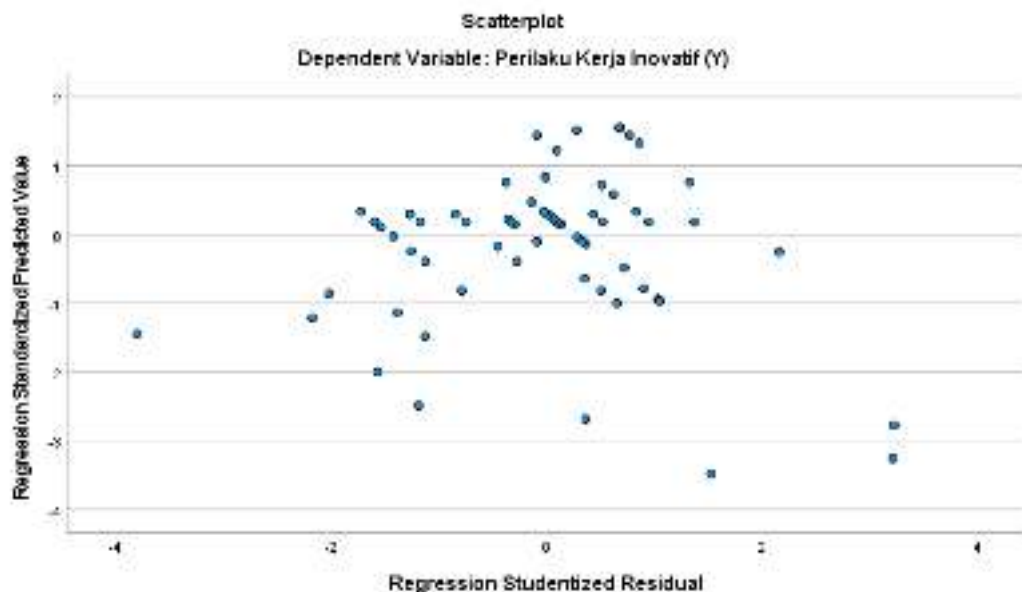
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
<i>Knowledge sharing</i>	0,809	1,237	Non Multikolinieritas
<i>Work engagement</i>	0,809	1,237	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independent (Malhotra, 2016:268)”. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.4.3.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain.. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Gambar 4. 2

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (Malhotra, 2016:268)”.

4.5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif dengan *work engagement* sebagai Variabel Mediasi pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh, dilakukan analisis regresi untuk mengetahui hubungan linear antar variabel. Analisis regresi menggunakan 3 variabel yaitu *knowledge sharing* (X), perilaku kerja inovatif (Y) dengan *work engagement* (Z) sebagai variabel mediasi. Satu variabel akan mempengaruhi variabel lainnya sebagai jalur hubungan antar variabel. Pengaruh antar variabel dari output SPSS dapat dilihat pada beberapa tabel berikut :

Tabel 4. 8
Hasil Analisis Regresi Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap
Perilaku Kerja Inovatif

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1,534	0,302		5,078	0,000
<i>Knowledge sharing</i>	0,603	0,077	0,629	7,839	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,629				
R Square	0,395				

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx} X + e_1$$

$$Y = 0,629X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh *knowledge sharing* sebesar = 0,629 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada *knowledge sharing* maka akan dapat meningkatkan pula perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh sebesar 0,629. Dengan demikian, jika *knowledge sharing* ditingkatkan maka perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh akan meningkat pula.
2. Koefisien korelasi R = 0,629 menjelaskan terdapat hubungan positif antara *knowledge sharing* (X) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dengan keeratan 62,9%. Hubungan tersebut tergolong kuat.

3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,395$ menjelaskan peran variabel *knowledge sharing* dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh 39,5%, artinya terdapat nilai residu 60,5% dari variabel lainnya relatif tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

Hasil Analisis Regresi pengaruh *knowledge sharing* terhadap *work engagement* dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Analisis Regresi Pengaruh *Knowledge Sharing*
Terhadap *Work Engagement*

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	2,327	1,304		6,520	0,000
<i>Knowledge sharing</i>	0,429	0,083	0,438	4,718	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,438				
R Square	0,191				

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Z = \rho_{zx} X + e_2$$

$$Z = 0,438X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh *knowledge sharing* sebesar = 0,438 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada *knowledge sharing* maka akan dapat meningkatkan pula *work engagement* Dinas

Pertanian dan Perkebunan Aceh sebesar 0,438. Dengan demikian, jika *knowledge sharing* ditingkatkan maka *work engagement* Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh akan menurun pula.

2. Koefisien korelasi $R = 0,438$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara *knowledge sharing* (X) terhadap *work engagement* (Z) dengan keeratan 43,8%. Hubungan tersebut tergolong cukup kuat.
3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,191$ menjelaskan peran variabel *knowledge sharing* dalam meningkatkan *work engagement* Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh 19,1%, artinya terdapat nilai residu 80,9% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan *work engagement*. Hasil Analisis regresi pengaruh *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Analisis Regresi Pengaruh *Work Engagement*
Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	2,434	0,964		6,397	0,000
<i>Work engagement</i>	0,356	0,037	0,364	3,789	0,030
Koefisien korelasi [R]	0,364				
R Square	0,132				

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yz} Z + e_3$$

$$Y = 0,364Z$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh *work engagement* sebesar = 0,364 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada *work engagement* maka akan dapat meningkatkan pula *knowledge sharing* pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh sebesar 0,364. Dengan demikian, jika *work engagement* ditingkatkan maka *knowledge sharing* pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh akan meningkat pula.
2. Koefisien korelasi $R = 0,364$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara *work engagement* (Y) terhadap perilaku kerja inovatif (Z) Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dengan keeratan 36,4%. Hubungan tersebut tergolong lemah.
3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,132$ menjelaskan peran variabel *work engagement* dalam meningkatkan *knowledge sharing* pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh 13,2%, artinya terdapat nilai residu 86,8% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan *knowledge sharing* pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

Tabel 4. 11
Hasil Analisis Regresi Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap
Perilaku Kerja Inovatif Melalui *Work Engagement*

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1,282	0,363		3,536	0,001
<i>Work engagement</i> (Z)	0,107	0,087	0,110	1,236	0,220
<i>Knowledge sharing</i> (X)	0,557	0,085	0,581	6,528	0,000
Koefisien korelasi	0,636				
Adjusted R Square	0,392				

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_t$$

$$Y = 0,110X + 0,581Z$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien Regresi beta pengaruh *work engagement* sebesar = 0,110 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada *work engagement* maka akan dapat meningkatkan pula perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh sebesar 0,110. Maka, dengan meningkatnya *work engagement* akan menurunkan pula *knowledge sharing* pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
2. Koefisien Regresi beta pengaruh *knowledge sharing* sebesar = 0,581 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada *knowledge sharing* maka akan dapat meningkatkan pula perilaku kerja inovatif Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh sebesar 0,581. Maka, dengan meningkatnya

work engagement akan meningkatkan pula perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

3. Koefisien Korelasi $R = 0,636$ menjelaskan hubungan positif *knowledge sharing* dan *work engagement* (Z) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh, dengan keeratan hubungan 63,6%. Hubungan tersebut dinyatakan kuat.
4. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2) = 0,392 peran variabel *knowledge sharing* (X) bersama-sama dengan variabel *work engagement* (Z) dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif (Y) Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh sebesar 39,2%. Sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

4.6. Hasil Uji Mediasi

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh A terhadap B melalui M. Dalam hal ini variabel M merupakan mediator hubungan dari A ke B. Untuk menguji seberapa besar peran variabel M memediasi pengaruh A terhadap B digunakan uji sobel test. Dimana sobel test menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 S_a^2) + (a^2 S_b^2)}}$$

Dimana :

- a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi
- b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

S_a = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

S_b = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Pengaruh Mediasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.327	.357		6.520	.000
	Knowledge Sharing (X)	.429	.091	.438	4.718	.000

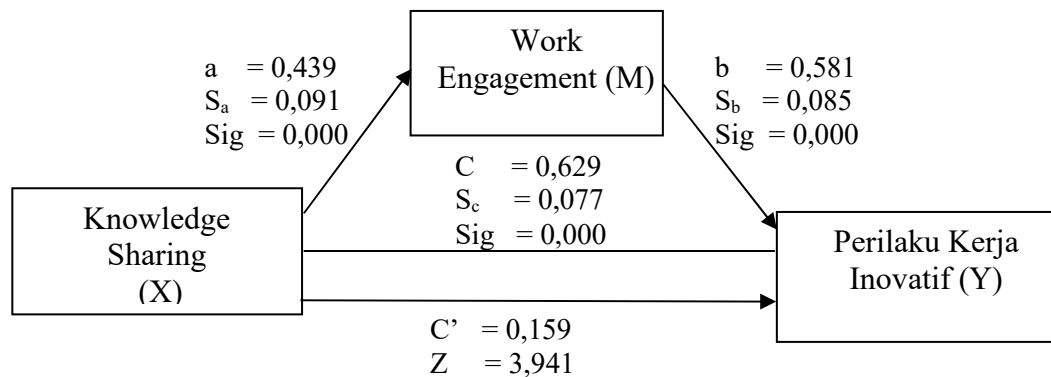
a. Dependent Variable: *Work Engagement* (Z)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.282	.363		3.536	.001
	<i>Work Engagement</i> (Z)	.107	.087	.110	1.236	.220
	Knowledge Sharing (X)	.557	.085	.581	6.528	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *knowledge sharing* terhadap *work engagement* sebesar 0,438 dengan standar eror 0,091. Kemudian untuk *work engagement* mendapatkan nilai 0,581 dengan standar eror 0,085 dan nilai signifikan 0,000. Sehingga *knowledge sharing* signifikan berpengaruh langsung terhadap *work engagement* demikian juga *work engagement* signifikan berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif. Berdasarkan beberapa model persamaan regresi tersebut, maka dapat dibentuk diagram model persamaan jalur yang menjelaskan hubungan langsung maupun tidak langsung.



Gambar 4. 3
Model Persamaan Jalur

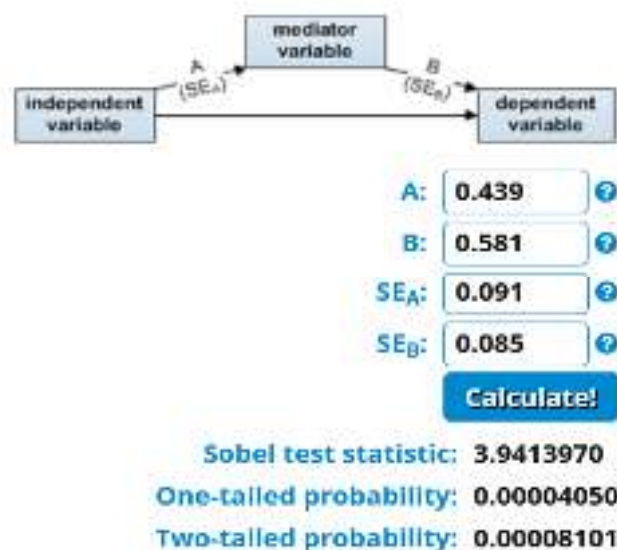
Model di atas merupakan model yang terbentuk dari hasil regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel *work engagement* sebagai mediatornya. Nilai *z* dari sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel test.

Berikut hasil dari analisis jalur berdasarkan hasil regresi dua tahap sebelumnya juga hasil dari sobel test untuk menguji apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada melalui *work engagement* sebagai variabel mediasi, atas dengan kata lain, untuk menguji apakah *work engagement* memang berperan sebagai variabel mediasi. Melalui model persamaan jalur tersebut maka akan menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test

No	Pengaruh Antar variabel	Model	Beta	Sig
	Pengaruh langsung			
1	Pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap perilaku kerja inovatif (ρ_1)	X-Y	0,629	0,000
2	Pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap <i>work engagement</i> (ρ_2)	X-Z	0,438	0,043
3	Pengaruh <i>work engagement</i> terhadap perilaku kerja inovatif (ρ_3)	Z-Y	0,364	0,030
	Pengaruh tidak langsung			
4	Pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap perilaku kerja inovatif melalui <i>work engagement</i>	X-Z-Y	0,063	0,000
Total Pengaruh Tidak Langsung $\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3)$			0,788	0,000
Sobel Test			3,9413970	0,000
Z-Score $\alpha = 0,05$			1,96	0,05

Hasil uji dari pengaruh langsung dan tidak langsung dengan menggunakan Sobel Test Online dapat dilihat pada Gambar 4.4;



Gambar 4. 4
Hasil Uji Screenshoot Sobel Test Online

Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31> (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pengaruh langsung *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif 0,629 lebih besar dari tidak langsung *knowledge sharing* terhadap *work engagement* melalui *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi yang sebesar 0,438. Adapun hasil kalkulasi nilai sobel seperti yang ditunjukkan dalam gambar 4.10 hasil *screenshot sobel test online* sebesar 3,9413970 lebih besar dari nilai Z-score untuk $\alpha = 0,05$ yang sebesar 1,96 ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memberikan pengaruh langsung dalam meningkatkan *work engagement*, kemudian *knowledge sharing* berpengaruh langsung terhadap peningkatan *knowledge sharing* selanjutnya *work engagement* berpengaruh langsung terhadap meningkatnya *knowledge sharing*.

4.7. Hasil Pengujian Hipotesis

Dengan melakukan analisis regresi termediasi (*Intervening Regression Analysis*) maka ini akan menunjukkan koefisien beta (β) untuk masing-masing variabel, yang memprediksikan apakah hipotesis-hipotesis ini diterima atau ditolak atau untuk mengetahui dukungan variabel independen dan variabel pemediasi terhadap variabel dependen. analisis regresi juga dilakukan dalam pengujian koefisien signifikan. Serta apakah koefisien nilai β positif berarti adanya pengaruh dan sebaliknya apabila koefisien nilai β negatif berarti tidak ada pengaruh. Peran mediasi juga perlu dibuktikan keabsahannya.

Dalam penelitian ini juga menggunakan Standardized yang digunakan untuk mengeliminasi ukuran unit (kg, cm, liter dsb) yang berbeda-beda masing-masing variabel independen. Menurut Wibowo (2012) *Standardized* adalah nilai yang telah distandarisasikan selalu memiliki nilai 0-1. Variabel yang sudah

distandarisasikan sudah tidak memiliki dimensi atau satuan, sehingga nilai ini dapat diperbandingkan antar variabel bebas dan variabel lain. Variabel bebas yang memiliki koefisien regresi yang lebih besar dan hampir mencapai nilai 1 maka memberikan pengaruh yang lebih besar dan hampir mencapai nilai 1 maka memberikan pengaruh yang lebih besar kepada variabel terikat dalam model regresi.

Pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel, meliputi (1) pengaruh *knowledge sharing* terhadap *work engagement* (2) pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif (3) pengaruh *knowledge sharing* terhadap *work engagement* dan (4) pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif melalui *work engagement* sebagai variabel mediasi.

Tabel 4. 14
Pengujian Hipotesis

No	Pengaruh Antar variabel	Beta	Sig	Keterangan
1	Pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap perilaku kerja inovatif	0,629	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
2	Pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap <i>work engagement</i>	0,438	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
3	Pengaruh <i>work engagement</i> terhadap perilaku kerja inovatif	0,364	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
4	Pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap perilaku kerja inovatif melalui <i>work engagement</i>	0,063	0,000	Menolak Ho Menerima Ha

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4.14, maka dapat dijelaskan bahwa :

1. *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif dengan nilai beta 0,629 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian Ha

dapat diterima dan menolak H_0 . Artinya *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

2. *Knowledge sharing* berpengaruh secara langsung terhadap *work engagement* dengan nilai beta 0,438 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a dapat diterima dan menolak H_0 . Artinya *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.
3. *Work engagement* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dengan nilai beta 0,364 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a dapat diterima dan menolak H_0 . Artinya *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.
4. *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh melalui *work engagement* sebagai variabel Mediasi dengan nilai beta 0,063 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a dapat diterima dan menolak H_0 . Artinya *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif melalui *work engagement* sebagai variabel Mediasi. Nilai ini menunjukkan bahwa jalur A, B, C dan C' adalah signifikan atau sering disebut dengan istilah *partial* mediasi. *partial* mediasi, artinya dengan melibatkan variabel mediator, secara langsung maupun tidak langsung variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

4.8. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh melalui *work engagement*. Artinya penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Kurniawati & Suharnomo (2023) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh secara positif terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Dengan kata lain *knowledge sharing* mampu meningkatkan *knowledge sharing* karena *work engagement*. Implikasi dalam penelitian ini bahwa pegawai secara aktif saling berbagi informasi, pengalaman, dan solusi terhadap berbagai tantangan kerja, mereka tidak hanya memperkaya pengetahuan kolektif organisasi tetapi juga menumbuhkan rasa keterlibatan yang lebih dalam terhadap pekerjaan mereka.

Proses berbagi pengetahuan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan terbuka, yang mendorong pegawai merasa dihargai, memiliki peran penting, serta lebih bersemangat dalam menjalankan tugas. Kondisi ini meningkatkan *work engagement* suatu keadaan emosional dan kognitif positif terhadap pekerjaan yang ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan fokus tinggi. Tingkat keterikatan kerja yang tinggi inilah yang kemudian mendorong munculnya perilaku kerja inovatif, seperti pengembangan ide-ide baru, inisiatif perbaikan proses kerja, dan penerapan teknologi atau metode pertanian yang lebih efisien. Dengan demikian, *knowledge sharing* tidak hanya menjadi sumber informasi, tetapi juga berperan sebagai pemicu keterlibatan kerja yang pada

akhirnya memperkuat budaya inovasi di lingkungan kerja Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil olahan data dan analisis data maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
2. *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap *work engagement* pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
3. *Work engagement* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
4. *Knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh melalui *work engagement* sebagai variabel mediasi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka saran kepada pegawai maupun instansi adalah sebagai berikut:

1. Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh, disarankan untuk secara aktif meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai misalnya menerapkan ide-ide yang baru walaupun ada tantangan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diterima oleh pegawai.
2. Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dapat saling berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) kepada rekan kerja dengan posisi pekerjaan yang sesuai

dengan bidangnya, hal ini perlu dilakukan agar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

3. Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh meningkatkan *work engagement*, yang berfungsi sebagai jembatan penting menuju peningkatan inovasi di tempat kerja dan pekerjaan yang diselesaikan mampu menjadi motivasi bagi rekan kerja. Dengan mendorong keterlibatan dan kolaborasi yang berkelanjutan, organisasi tidak hanya memperkuat kompetensi internal, tetapi juga menciptakan lingkungan yang adaptif terhadap perubahan dan tantangan sektor pertanian yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2022). *Strategic Human Resource Management : a Guide to Action. 4th Edition*. United Kingdom : Kogan Page.
- Amri, Z., & Putra, T. R. I. (2020). The effect of perceived organizational support and psychological empowerment on keterlibatan pegawai and its impact on the satisfaction of administrative employee in general hospital Rsudza. *International Journal of Scientific and Management Research*, 3(3), 71–83.
- Ching, S. F. (2018). The Effect of Emotional Labor on Job Involvement in Preschool Teachers: Verifying the Mediating Effect of Psychological Capital. The TurkishOnline. *Journal of Educational Technology*, 14(3), 146-158.
- Evanisa, F. (2019). Pengaruh Individu, Organisasi, Dan Teknologi Terhadap Knolwedge *Sharing* Di Direktorat Human Capital Management Kantor Pusat PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Prodi SI Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom*, Vol.2, No.2, Hal. 1111-1117
- Hadi, Surjo dan Putra Arif. (2020). Pengaruh Perilaku inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kesuksesan Karir. *Jurnal Baruna Horizon Universitas Kartini Surabaya*, Vol. 3, No. 1, 29-38.
- Jong, J., dan Den Hartog. D. (2021). “Meansuring Innovative *Work Behavior*.” *Creative and Innovation Management*. Vol. 19, No. 1, 23-36.
- Kurniawan, E. F. & Suharnomo. (2023). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Perilaku Inovatif Islamic Melalui *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pengrajin Batik di Desa Wisata Batik Lendah, Kulon Progo). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9 (02), 1-13.
- Kusumadmo, E. (2019). *Manajemen Strategik-Pengetahuan*. Yogyakarta, Indonesia: Cahaya Atma Pustaka.
- Mazidah, A. (2020). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Perilaku Inovatif dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 1, No. 1, 122.
- Nisa, R.C. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 39 No.2, Hal. 1-13.

- Nisak, F. (2019). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMK N Sekota Pekalongan. *Skripsi Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*.
- Nisrina, S., & Raharja, E. (2024) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Berbagi Pengetahuan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT X). *Diponegoro Journal Of Management* Vol.13, No. 1, 1-8
- Nurrahman. (2019). Hubungan Masa Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kejadian Low Back Pain pada Penenun di Kampoeng BNI Kab.Wajo. *Skripsi. Program Studi Fisioterapi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Makassar*.
- Permata, R. Indrawijaya, S. & Solikhin, A. (2023). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja UKM di Kota Jambi Melalui Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, Vol. 12, No. 02. - 14.
- Riani, Candra. (2020). Pengaruh Ability dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Inovatif dan Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) Di Politeknik Negeri Malang). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*, Vol. 1, No. 1, 1-11.
- Robbins SP, dan Judge. (2022). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. dan Timothy. A. Judge. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Roby, Sambung. (2021). Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya). Fakultas Ekonomi Universitas Palangka Raya Universitas Palangka Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume 3, Nomor 1, 1-17.
- Saif, N., Amelia, Goh, G. G. G., Rubin, A., Shaheen, I., & Murtaza, M. (2024). Influence of transformational leadership on innovative work behavior and task performance of individuals: The mediating role of knowledge sharing. *Heliyon*, 10(11), e32280. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e32280>
- Saxena. (2020). Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *Internationat. Journal Management Business*, 4(1), 1-30.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta.

- Suhartini, Y. (2019). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Universitas PGRI Yogyakarta*, Vol.1, No.1, Hal. 1-17
- Sumarni, Murti. (2020). Pengaruh Organizational Commitment Dan Professional Commitment Terhadap Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, Vol. 4 No. 2, 49-61.
- Susanty, A. (2019) Pengaruh Faktor Individu, Organisasi, Dan Teknologi Terhadap *Knowledge Sharing* (Studi Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten). *Jurnal Prodi SI Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom*. Vol.2, No.1, Hal 23-29.
- Tuarita, A. H., & Ratnasari, S. D. (2023). Differentiated Competence mampu meningkatkan Kinerja Dosen di era Teknologi Informasi yg dimediasi oleh Keterlibatan pegawai. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 8(1), 87–100. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v8i1.3235>
- Tobing, P.L. (2022). *Knowledge Management : Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wardani dan Suseno. Y.D. (2020). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 139–149.
- Yakup, Y. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai, Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273-290.
- Yunarlis, & Novianti, S. N. (2019). Pengaruh *Knowledge sharing* Terhadap Perilaku kerja inovatif Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 6(2), 236-245.
- Zachro, Z., Chairani, S. & Aulia, N. A. (2024). Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT ABC. *Jurnal Neraca Manajemen, Ekonomi*, Vol. 7, No. 6, 1-16.

Lampiran 1 Kuesioner

Kuesioner ini merupakan salah satu instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Bersama ini, kami memohon bantuan saudara untuk memberikan jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner penelitian kami. Besar harapan kami, agar saudara memberikan jawaban yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Umur
 - a. 20-25 Tahun ☐
 - b. 26-31 Tahun ☐
 - c. 32-37 Tahun ☐
 - d. 38-43 Tahun ☐
 - e. 44-50 Tahun ☐
 - f. ≥ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin
 - a. Pria ☐
 - b. Wanita ☐

3. Tingkat Pendidikan
 - a. SLTA ☐
 - b. Diploma III ☐
 - c. Sarjana (S1) ☐
 - d. Pasca Sarjana (S2) ☐

4. Masa Kerja
 - a. < 5 Tahun ☐
 - b. 5-10 Tahun ☐
 - c. 11-15 Tahun ☐
 - d. 16-20 Tahun ☐
 - e. > 20 Tahun ☐

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (X) pada kolom yang sesuai dengan sikap anda terhadap pernyataan yang ada

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

VARIABEL PERILAKU KERJA INOVATIF

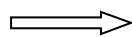
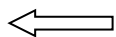
No	A. PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu mengeksplorasi dan memanfaatkan ide dengan baik dalam bekerja					
2	Saya mampu mengembangkan ide inovasi kerja yang sesuai dengan posisi kerja					
3	Saya bersedia untuk meningkatkan semangat kerja rekan kerja dengan memperjuangkan ide-ide untuk tujuan bersama					
4	Saya bersedia untuk menerapkan ide yang baru walaupun ada tantangan kerja					

VARIABEL KNOWLEDGE SHARING

	B. PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya akan berbagi pengetahuan saya kepada rekan kerja saya					
2	Dalam setiap berorganisasi, saya berbagi pengetahuan di saat ada kesempatan					
3	Saya akan berbagi pengetahuan saya melalui aplikasi agar lebih mudah dipahami oleh orang lain					
4	Pengetahuan saya memiliki sangat dihargai oleh pegawai lainnya					

VARIABEL *WORK ENGAGEMENT*

	C. PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya berpartisipasi aktif dalam pekerjaan yang diberikan					
2	Saya dapat menunjukkan pekerjaan yang selesai baik					
3	Pekerjaan yang diberikan saat ini mampu saya selesaikan					
4	Saya mempunyai keterlibatan mental dan emosional yang baik					
5	Pekerjaan yang saya selesaikan mampu menjadi motivasi bagi rekan kerja saya					
6	Saya mempunyai tanggungjawab yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					


TERIMA KASIH ATAS KERJA SAMA DAN BANTUAN ANDA


Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisioner

NO	KARAKTERISTIK RESPONDEN				Pernyataan				Y	Pernyataan				X	Pernyataan						M
	IR1	IR2	IR3	IR4	A1	A2	A3	A4		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4	C5	C6	
1	5	2	3	5	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
2	5	1	2	5	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
3	1	1	3	1	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
4	5	1	3	5	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	3,75	4	4	4	4	3	4	3,83
5	5	1	2	5	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	5	4,50
6	6	1	2	1	5	4	4	5	4,50	4	4	5	4	4,25	4	4	5	5	5	4	4,50
7	4	1	2	4	3	4	4	4	3,75	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4	4	4,00
8	3	2	2	4	5	4	5	4	4,50	4	4	4	4	4,00	5	4	4	5	5	5	4,67
9	4	1	3	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	3	3,25	3	2	4	2	3	3	2,83
10	3	1	3	3	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4	4,00
11	3	1	3	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
12	3	1	3	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
13	4	1	2	4	3	4	4	3	3,50	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
14	4	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
15	4	1	3	4	5	4	4	4	4,25	4	4	4	4	4,00	5	5	4	5	3	5	4,50
16	3	2	2	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	4	1	3	3	3	2,83
17	1	1	3	1	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
18	2	1	2	2	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4,00	4	3	2	5	4	4	3,67
19	5	2	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5,00
20	5	1	1	1	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5,00
21	1	2	3	2	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5,00
22	6	1	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5,00
23	6	1	3	5	3	3	4	4	3,50	3	4	3	4	3,50	4	5	4	3	4	4	4,00
24	6	1	3	5	4	4	4	3	3,75	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4	4,17
25	5	2	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	4	4	4,50
26	5	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	5	4,50
27	3	1	3	3	5	5	4	4	4,50	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	4	4	4,50
28	3	2	3	2	4	4	5	5	4,50	5	5	5	5	5,00	4	4	1	4	4	4	3,50
29	2	2	2	2	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4	4,17
30	5	1	3	5	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4	4,17
31	4	2	3	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
32	2	1	2	2	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
33	3	2	3	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	4	3,83
34	6	2	3	5	4	4	4	3	3,75	3	3	4	3	3,25	4	4	5	4	4	4	4,17
35	2	2	3	2	3	3	4	3	3,25	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	5	4,50
36	2	1	2	2	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	4	3,83
37	3	2	3	3	2	2	2	2	2,00	2	2	3	2	2,25	1	1	1	1	1	1	1,00
38	5	2	3	5	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	1	4	4	4	4	1	3,00
39	5	2	3	5	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	1	1	1	1	1	1	1,00
40	3	1	3	3	5	5	5	5	5,00	4	5	4	5	4,50	4	4	4	4	4	4	4,00
41	3	1	2	3	3	3	3	3	3,00	4	3	4	3	3,50	4	4	4	4	4	4	4,00
42	3	1	3	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	5	4,33
43	5	2	3	5	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
44	5	1	3	5	4	5	4	4	4,25	2	2	2	2	2,00	1	1	1	1	1	1	1,00
45	1	1	3	1	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
46	5	1	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5,00
47	5	1	3	5	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	4	3,83
48	6	1	3	5	5	5	4	5	4,75	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	4	5	4,83
49	4	2	3	4	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5,00
50	3	1	3	4	4	5	4	4	4,25	4	5	4	5	4,50	4	5	4	4	5	4	4,33

51	4	2	2	4	5	4	5	4	4,50	4	5	4	5	4,50	3	4	4	5	4	3	3,83
52	3	1	3	3	3	4	4	4	3,75	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	3	4	3,83
53	3	1	3	3	4	4	4	3	3,75	3	3	3	3	3,00	5	5	5	5	3	5	4,67
54	3	2	3	3	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5,00
55	4	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
56	4	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
57	4	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
58	3	1	3	3	4	3	4	3	3,50	3	4	4	4	3,75	4	3	4	3	4	4	3,67
59	1	1	3	1	3	4	3	4	3,50	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	5	4,50
60	2	2	3	2	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
61	5	1	4	5	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
62	5	1	3	3	2	3	2	2	2,25	3	4	2	4	3,25	4	1	4	4	2	4	3,17
63	1	2	3	2	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
64	6	1	4	5	5	5	4	4	4,50	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
65	6	1	2	5	2	3	3	2	2,50	3	4	1	4	3,00	1	2	3	1	2	1	1,67
66	6	1	2	5	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
67	5	1	3	5	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
68	5	1	4	4	3	3	3	3	3,00	4	4	3	4	3,75	5	4	4	5	3	5	4,33
69	3	2	4	3	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3	3,25	4	3	4	3	3	4	3,50
70	3	1	3	2	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4	4	4,00
71	2	2	3	2	4	5	5	5	4,75	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
72	5	1	4	5	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	3	5	4,67
73	4	1	3	3	3	3	3	3	3,00	4	3	4	3	3,50	5	5	5	5	3	5	4,67
74	2	2	4	2	3	3	4	3	3,25	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
75	3	1	3	3	3	4	4	4	3,75	4	4	3	4	3,75	4	4	4	4	4	4	4,00
76	6	2	4	5	4	4	5	3	4,00	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4	4	4	4,00
77	2	1	3	2	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	3	5	4,67
78	2	1	3	2	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
79	3	1	4	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	3	4	4,00
80	5	1	3	5	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	5	5	5	5	3	5	4,67
81	5	1	3	5	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
82	3	2	4	3	2	2	2	2	2,00	2	2	2	2	2,00	5	5	5	5	2	5	4,50
83	3	1	3	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4	4,17
84	3	1	2	3	2	2	3	1	2,00	2	3	3	3	2,75	5	4	4	4	3	5	4,17
85	5	1	4	5	3	4	3	3	3,25	3	4	5	4	4,00	4	4	5	5	5	4	4,50
86	5	1	3	5	5	5	5	5	5,00	5	3	4	3	3,75	3	2	5	4	3	3	3,33
87	1	1	3	1	4	4	4	4	4,00	2	3	4	3	3,00	4	4	4	4	4	4	4,00
88	5	2	2	5	4	4	4	3	3,75	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
89	5	1	4	5	2	3	3	2	2,50	2	3	3	3	2,75	5	5	5	4	3	5	4,50
90	6	2	1	5	3	2	3	3	2,75	1	1	3	1	1,50	4	4	5	3	4	4	4,00
91	4	1	2	4	1	1	1	1	1,00	3	3	3	3	3,00	2	2	2	2	1	2	1,83
92	3	1	2	4	3	3	3	3	3,00	1	1	1	1	1,00	3	3	3	3	3	3	3,00
93	4	2	3	4	4	4	4	4	4,00	1	1	1	1	1,00	4	4	4	4	4	4	4,00
94	3	1	2	3	4	4	4	5	4,25	4	5	4	5	4,50	4	4	4	5	5	4	4,33
95	3	2	3	3	4	4	4	4	4,00	5	4	5	4	4,50	4	4	4	4	4	4	4,00
96	3	1	3	3	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4	4	4,00

Lampiran 3 Karakteristik Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	7	7.3	7.3	7.3
	26-31 tahun	10	10.4	10.4	17.7
	32-37 tahun	28	29.2	29.2	46.9
	38-43 tahun	14	14.6	14.6	61.5
	44-50 tahun	26	27.1	27.1	88.5
	> 51 tahun	11	11.5	11.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	64	66.7	66.7	66.7
	Wanita	32	33.3	33.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	2	2.1	2.1	2.1
	Diploma	22	22.9	22.9	25.0
	Sarjana	61	63.5	63.5	88.5
	Pasca Sarjana	11	11.5	11.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	7	7.3	7.3	7.3
	5-10 Tahun	14	14.6	14.6	21.9
	11-15 Tahun	26	27.1	27.1	49.0
	15-20Tahun	17	17.7	17.7	66.7
	> 20 Tahun	32	33.3	33.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequency Table Perilaku Kerja Inovatif (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	6	6.3	6.3	7.3
	KS	21	21.9	21.9	29.2
	S	50	52.1	52.1	81.3
	SS	18	18.8	18.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	4	4.2	4.2	5.2
	KS	17	17.7	17.7	22.9
	S	57	59.4	59.4	82.3
	SS	17	17.7	17.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	3	3.1	3.1	4.2
	KS	16	16.7	16.7	20.8
	S	60	62.5	62.5	83.3
	SS	16	16.7	16.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.1	2.1	2.1
	TS	5	5.2	5.2	7.3
	KS	21	21.9	21.9	29.2
	S	51	53.1	53.1	82.3
	SS	17	17.7	17.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequency Table Knowledge Sharing (X)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.1	3.1	3.1
	TS	6	6.3	6.3	9.4
	KS	14	14.6	14.6	24.0
	S	59	61.5	61.5	85.4
	SS	14	14.6	14.6	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.1	3.1	3.1
	TS	3	3.1	3.1	6.3
	KS	14	14.6	14.6	20.8
	S	60	62.5	62.5	83.3
	SS	16	16.7	16.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.1	3.1	3.1
	TS	3	3.1	3.1	6.3
	KS	14	14.6	14.6	20.8
	S	60	62.5	62.5	83.3
	SS	16	16.7	16.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.1	3.1	3.1
	TS	3	3.1	3.1	6.3
	KS	14	14.6	14.6	20.8
	S	60	62.5	62.5	83.3
	SS	16	16.7	16.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequency Table Work Engagement (Z)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	5.2	5.2	5.2
	TS	1	1.0	1.0	6.3
	KS	5	5.2	5.2	11.5
	S	61	63.5	63.5	75.0
	SS	24	25.0	25.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4.2	4.2	4.2
	TS	4	4.2	4.2	8.3
	KS	4	4.2	4.2	12.5
	S	57	59.4	59.4	71.9
	SS	27	28.1	28.1	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	5.2	5.2	5.2
	TS	2	2.1	2.1	7.3
	KS	3	3.1	3.1	10.4
	S	64	66.7	66.7	77.1
	SS	22	22.9	22.9	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4.2	4.2	4.2
	TS	2	2.1	2.1	6.3
	KS	8	8.3	8.3	14.6
	S	56	58.3	58.3	72.9
	SS	26	27.1	27.1	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4.2	4.2	4.2
	TS	3	3.1	3.1	7.3
	KS	17	17.7	17.7	25.0
	S	60	62.5	62.5	87.5
	SS	12	12.5	12.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

C6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	5.2	5.2	5.2
	TS	1	1.0	1.0	6.3
	KS	5	5.2	5.2	11.5
	S	61	63.5	63.5	75.0
	SS	24	25.0	25.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Lampiran 7 Validitas dan Reliabilitas Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.81	.850	96
A2	3.89	.780	96
A3	3.91	.741	96
A4	3.79	.870	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	11.58	5.088	.903	.936
A2	11.51	5.410	.898	.938
A3	11.49	5.621	.883	.943
A4	11.60	5.063	.883	.943

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.40	9.273	3.045	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		220.240	95	2.318		
Within People	Between Items	.885	3	.295	2.793	.041
	Residual	30.115	285	.106		
	Total	31.000	288	.108		
Total		251.240	383	.656		

Grand Mean = 3.85

Lampiran 8 Validitas dan Reliabilitas Knowledge Sharing (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.78	.885	96
B2	3.86	.841	96
B3	3.85	.841	96
B4	3.86	.841	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	11.59	5.612	.881	.932
B2	11.51	5.663	.929	.918
B3	11.51	6.147	.775	.963
B4	11.51	5.663	.929	.918

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.38	10.089	3.176	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		239.625	95	2.522		
Within People	Between Items	.500	3	.167	1.301	.274
	Residual	36.500	285	.128		
	Total	37.000	288	.128		
Total		276.625	383	.722		

Grand Mean = 3.84

Lampiran 9 Validitas dan Reliabilitas Work Engagement (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4.02	.906	96
C2	4.03	.934	96
C3	4.00	.906	96
C4	4.02	.906	96
C5	3.76	.867	96
C6	4.02	.906	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	19.83	14.835	.882	.906
C2	19.82	14.989	.822	.913
C3	19.85	15.789	.722	.926
C4	19.83	15.151	.828	.913
C5	20.09	16.549	.639	.936
C6	19.83	14.835	.882	.906

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.85	21.810	4.670	6

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		345.326	95	3.635		
Within People	Between Items	5.389	5	1.078	4.233	.001
	Residual	120.944	475	.255		
	Total	126.333	480	.263		
Total		471.660	575	.820		

Grand Mean = 3.98

Lampiran 10 Persamaan 1 (X terhadap Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Knowledge Sharing (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.395	.389	.59514

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.765	1	21.765	61.450	.000 ^b
	Residual	33.294	94	.354		
	Total	55.060	95			

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

b. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.532	.302		5.078	.000
	Knowledge Sharing (X)	.603	.077	.629	7.839	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Lampiran 11 Persamaan 2 (X terhadap Z)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Knowledge Sharing (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Work Engagement (Z)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 ^a	.191	.183	.70381

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.026	1	11.026	22.259	.000 ^b
	Residual	46.563	94	.495		
	Total	57.589	95			

a. Dependent Variable: Work Engagement (Z)

b. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.327	.357		6.520	.000
	Knowledge Sharing (X)	.429	.091	.438	4.718	.000

a. Dependent Variable: Work Engagement (Z)

Lampiran 12 Persamaan 3 (Z terhadap Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work Engagement (Z) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.364 ^a	.132	.123	.71284

a. Predictors: (Constant), Work Engagement (Z)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.294	1	7.294	14.355	.000 ^b
	Residual	47.766	94	.508		
	Total	55.060	95			

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

b. Predictors: (Constant), Work Engagement (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.434		6.397	.000
	Work Engagement (Z)	.356	.364	3.789	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Lampiran 13 Persamaan 4 (X terhadap Y Melalui Z)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Knowledge Sharing (X), Work Engagement (Z) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.405	.392	.59348

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing (X), Work Engagement (Z)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.303	2	11.152	31.661	.000 ^b
	Residual	32.757	93	.352		
	Total	55.060	95			

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

b. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing (X), Work Engagement (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.282	.363		3.536	.001
	Work Engagement (Z)	.107	.087	.110	1.236	.220
	Knowledge Sharing (X)	.557	.085	.581	6.528	.000

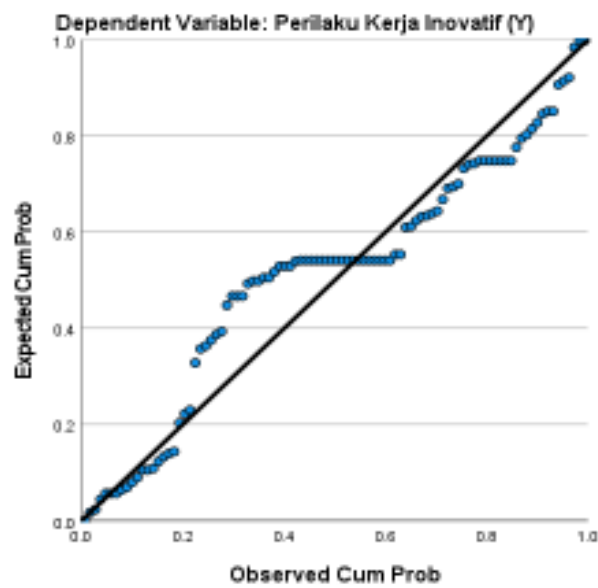
a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Work Engagement (Z)	.809	1.237
	Knowledge Sharing (X)	.809	1.237

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

