

BAB V

PENUTUP

Pada bagian ini, peneliti menyampaikan penutup dari bab penelitian yang mencakup kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, serta saran yang dirumuskan sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Menggunakan uji-t dan analisis regresi, Penelitian ini menemukan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Artinya, semakin kuat persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat perilaku inovatif yang mereka tunjukkan.
2. *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Gaya kepemimpinan yang inspiratif, visioner, dan penuh perhatian terbukti mampu memengaruhi pemikiran, semangat, dan komitmen karyawan untuk terlibat dalam berbagai aktivitas kreatif di lingkungan kerja, seperti menghasilkan ide baru, mengembangkan metode pembelajaran, dan menyelesaikan masalah secara inovatif.
3. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. *Knowledge sharing* antar karyawan terbukti menjadi pemicu munculnya ide dan tindakan inovatif dalam pekerjaan.

4. Dengan menggunakan metode analisis Baron dan Kenny (1986), *Knowledge sharing* memediasi secara parsial hubungan antara *transformational leadership* dan *Innovative Work Behavior*. Artinya, Terbukti bahwa semakin aktif karyawan dalam *knowledge sharing* semakin besar pengaruh *transformational leadership* terhadap munculnya ide-ide inovatif dalam pekerjaan. Proses pertukaran pengetahuan menjadi jembatan yang memperkuat efektivitas gaya *Transformational leadership* dalam mendorong *innovative work behavior*.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil dari penelitian ini menghasilkan sejumlah implikasi manajerial yang dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam pengambilan keputusan. Adapun implikasi manajerial yang dapat diterapkan adalah sebagai berikut:

1. Nilai deskriptif terendah pada variabel *transformational leadership* menunjukkan bahwa aspek pemimpin menetapkan standar kerja yang tinggi masih perlu ditingkatkan. Meski sudah ada *Monday Briefing* dan rapat akhir tahun, pimpinan dapat lebih menegaskan ekspektasi kerja tinggi dengan cara memberikan arahan yang lebih spesifik, berbagi contoh praktik kerja unggul, serta rutin memberikan penghargaan atau pengakuan bagi karyawan yang berhasil melampaui target. Selain itu, pimpinan bisa mengadakan diskusi kecil untuk memastikan setiap staf memahami standar kerja yang diharapkan.

2. Nilai terendah pada variabel *knowledge sharing* terletak pada ketersediaan mekanisme khusus untuk berbagi pengetahuan. Walaupun Wisma Bahasa telah memiliki forum rapat Jumatan, presentasi guru, dan pelatihan internal, manajemen sebaiknya membangun mekanisme formal yang terdokumentasi, agar pengetahuan hasil pelatihan dan diskusi dapat diakses lintas tim dan unit secara sistematis dan berkelanjutan.
3. Pada variabel *innovative work behavior*, indikator terendah adalah memperkenalkan ide inovatif dengan cara yang sistematis. Ini menunjukkan bahwa guru dan staf memang sudah punya ide baru, tetapi belum memiliki prosedur atau saluran yang jelas untuk mengusulkan dan mengimplementasikan ide tersebut. Manajemen dapat menyediakan *innovation forum* yang memfasilitasi pengajuan, evaluasi, dan tindak lanjut ide-ide inovasi, disertai penghargaan bagi ide yang diterapkan dengan berhasil.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Setiap penelitian pasti memiliki sejumlah kendala atau keterbatasan yang muncul selama pelaksanaannya. Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada ruang lingkup sampel yang terbatas, yaitu hanya mencakup karyawan yang bekerja di Wisma Bahasa, sehingga hasil temuan mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke organisasi lain dengan karakteristik berbeda. Selain itu, penggunaan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai satu-satunya alat pengumpulan data memungkinkan terjadinya bias persepsi dari responden, seperti *social desirability*

bias atau ketidaksesuaian antara persepsi dan perilaku nyata, apalagi identitas responden dan asal divisi tidak diketahui sehingga tidak dapat dianalisis perbedaan jawaban antar unit kerja. Penelitian ini juga menggunakan desain cross-sectional, sehingga tidak memungkinkan untuk mengamati perubahan atau dinamika hubungan antar variabel seiring berjalannya waktu. Selain itu, nilai koefisien determinasi yang relatif rendah pada hubungan *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* (36,3%), *transformational leadership* terhadap *knowledge sharing* (16,9%), dan *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior* (38,4%). Nilai ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain di luar model yang memengaruhi variabel-variabel tersebut, sehingga hasil penelitian ini belum sepenuhnya mampu menjelaskan perilaku inovatif karyawan Wisma Bahasa secara komprehensif.

5.4 Saran

Berdasarkan temuan dan keterbatasan yang ada, penelitian di masa mendatang mengenai topik yang sama disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan melibatkan responden dari organisasi sejenis agar hasil temuan lebih dapat digeneralisasikan. Selain itu, peneliti dapat mempertimbangkan penggunaan metode campuran (*mixed methods*) dengan menambahkan wawancara mendalam atau observasi langsung, sehingga dapat meminimalkan potensi bias persepsi responden dan menggali perilaku nyata secara lebih mendalam. Disarankan pula untuk mendokumentasikan identitas responden secara proporsional, misalnya dengan mencatat divisi atau unit kerja, agar analisis perbedaan antar kelompok

dapat dilakukan. Penelitian di masa depan juga dapat menggunakan desain longitudinal untuk melihat perkembangan pengaruh *transformational leadership*, *knowledge sharing*, dan *innovative work behavior* dalam jangka waktu tertentu. Terakhir, peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain di luar model ini, seperti iklim organisasi atau motivasi kerja, untuk meningkatkan nilai koefisien determinasi dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *innovative work behavior*.



DAFTAR PUSTAKA

- Ali, I., Musawir, A. U., & Ali, M. (2018). Impact of knowledge sharing and absorptive capacity on project performance: the moderating role of social processes. *Journal of Knowledge Management*, 22(2), 453–477.
- Alrowwad, A., Abualoush, S. H., & Masa'deh, R. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(2), 196–222. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2019-0062>
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>
- Aristana, I. N., Puspitawati, N. M. D., Salain, P. P. P., Koval, V., Konarivska, O., & Paniuk, T. (2024). Improving Innovative Work Behavior in Small and Medium Enterprises: Integrating Transformational Leadership, Knowledge Sharing, and Psychological Empowerment. *Societies*, 14(11), 228.
- Asmoro, H., & Handoyo, S. (2021). Efek mediasi berbagi pengetahuan dalam kepemimpinan transformasional pada perilaku kerja inovatif karyawan rumah sakit. *Jurnal Ecopsy*, 8(2), 95. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.2021.03.009>
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441–462.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Bass, B. M. (2006). Transformasional Leadership. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Bednall, T. C., E. Rafferty, A., Shipton, H., Sanders, K., & J. Jackson, C. (2018). Innovative behaviour: how much transformational leadership do you need? *British Journal of Management*, 29(4), 796–816.
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2).
- Bustan, B. (2022). Problematika Sistem Pendidikan di Indonesia. *JURNAL PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN PEMBELAJARAN*, 4(1), 572–575.
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. *Industrial Marketing Management*, 31(6), 515–524.
- Carmeli, A., & Paulus, P. B. (2015). CEO ideational facilitation leadership and team creativity: The mediating role of knowledge sharing. *The Journal of Creative Behavior*, 49(1), 53–75.
- Dari, A. W., Tania, K. D., Wedhasmara, A., & Meiriza, A. (2023). *The effect of transformational leadership on innovative work behavior : mediating role of*

- knowledge sharing*. 7(2), 169–183.
- Elyana Agata, S. S. (2024). Transformational Leadership On Employee Innovative Work Behavior: The Role Of Knowledge Sharing Behavior. *MBR (Management and Business Review)*, 7(2 SE-Articles), 169–183.
- Gunawan, H., & Wardana, A. W. (2018). KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI MEDIASI ANTARA EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PENGEMUDI Gojek DI YOGYAKARTA. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 3(4), 411. <https://doi.org/10.28926/briliant.v3i4.229>
- Hassan, H. A., Asif, J., Waqar, N., & Abbas, S. K. (2018). The impact of knowledge sharing on innovative work behavior. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 6(5).
- Hasyim, E. F., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan knowledge sharing sebagai intervening The influence of work environment and communication on employee performance with knowledge sharing as an intervening. 17(3), 430–438.
- Helmy, I., Adawiyah, W. R., & Banani, A. (2019). Linking psychological empowerment, knowledge sharing, and employees' innovative behavior in SMEs. *The Journal of Behavioral Science*, 14(2), 66–79.
- Hsu, L., & Wang, C. (2012). Clarifying the effect of intellectual capital on performance: the mediating role of dynamic capability. *British Journal of Management*, 23(2), 179–205.
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3), 119–129. <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.
- Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 201–215.
- Jaudi. (2020). Kepemimpinan Inovatif dalam Pengembangan Organisasi dan Team. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 1(2), 221–235. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v1i2.35>
- Jong, M. (2024). *UvA-DARE (Digital Academic Repository) Individual innovation : the connection between leadership and employees' innovative work behavior* (Issue May 2024). <https://dare.uva.nl>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2020). Empowering leadership: leading people to be present through affective organizational commitment?*. *International Journal of Human Resource Management*, 31(16), 2017–2044. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1424017>
- Kmiecik, R. (2021). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1832–1859.
- Kurniawati, F. N. A. (2022). Meninjau permasalahan rendahnya kualitas pendidikan di indonesia dan solusi. *Academy of Education Journal*, 13(1), 1–13.

- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 527–547.
- Li, G., Shang, Y., Liu, H., & Xi, Y. (2014). Differentiated transformational leadership and knowledge sharing: A cross-level investigation. *European Management Journal*, 32(4), 554–563.
- Mayastinasari, V., & Suseno, B. (2023). The role of transformational leadership, and knowledge sharing on innovative work behavior of public organization in the digital era. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(7), 117.
- Mittal, S., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership and employee creativity: Mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing. *Management Decision*, 53(5), 894–910. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2014-0464>
- Mohammed, S., Syed, A., Alhady, A., Sufi, A., Idris, A., Zakaria, Z., Hilmie, M. Z., Sawal, M., & Azmi, N. A. (2011). *Knowledge Sharing Behavior and Individual Factors: A Relationship study in the i-Class Environment*. 6, 137–141.
- Mphahlele, L. K., & Rampa, S. H. (2014). Cluster system: An innovative network for teacher development. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 3131–3134.
- Munir, R., & Beh, L.-S. (2019). Measuring and enhancing organisational creative climate, knowledge sharing, and innovative work behavior in startups development. *The Bottom Line*, 32(4), 269–289.
- Mutafanin, M., & Muzakki. (2024). *Innovative Work Behavior : Peran Intrinsic Motivation Sebagai Moderasi*. 2(3), 125–133.
- Nguyen, N. P., Hang, N. T. T., Hiep, N., & Flynn, O. (2023). Does transformational leadership influence organisational culture and organisational performance: Empirical evidence from an emerging country. *IIMB Management Review*, 35(4), 382–392.
- Partogi, S. A., & Tjahjawati, S. S. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 5(3), 46–57. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v5i3.1698>
- Pastore, S., & Andrade, H. L. (2019). Teacher assessment literacy: A three-dimensional model. *Teaching and Teacher Education*, 84, 128–138.
- Prasetyo, Anggun Resdasari, Kadiyono, Anissa Lestari, Sulastiana, Marina, & Abidin, Zainal. (2024). Stress and happiness at work: A mixed methods study on Indonesian teachers in adopting online learning methods during the COVID-19 pandemic. *E-Learning and Digital Media*, 20427530241239390. <https://doi.org/10.1177/20427530241239391>
- Putri, N. M. D., Ma'ruf, A., & Sutinah, S. (2020). Pengaruh Leader-Member Exchange dan Psychological Empowerment terhadap Innovative Work Behavior: Review Sistematis. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(1), 156. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i1.24741>
- Ramdayana, I. P., & Prasetyono, H. (2022). Innovative Work Behavior Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *JUPEIS : Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*,

- 1(1), 60–69. <https://doi.org/10.55784/jupeis.vol1.iss1.41>
- Riswan, A. A., Salsabila, C., Mulya, D. P. R., & Saputra, N. (2021). Innovative Work Behavior pada Pegawai di DKI Jakarta: Pengaruh Learning Agility, Work Engagement, dan Digital Readiness. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 151–165. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.833>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. Wiley.
<https://books.google.co.id/books?id=Ko6bCgAAQBAJ>
- Serang, S., Tamanyira, Y., Maknun, M., & Indriani. (2024). Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterlibatan Pegawai Dan Kinerja Organisasi Di Era Pandemi. *YUME : Journal of Management*, 7(2), 448–456.
- Setiawan, R., Tirsia, G., Suryani, T., & Eliyana, A. (2020). Boosting innovative work behavior on local branded fashion: The evidence from indonesia. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 25(Extra2), 66–74.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3808739>
- Sheehan, M. (2014). Human resource management and performance: Evidence from small and medium-sized firms. *International Small Business Journal*, 32(5), 545–570.
- Sofia, S., Aseanty, D., & Trisakti, U. (1875). *PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP , KNOWLEDGE SHARING , DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR PADA KARYAWAN JASA MARGA GROUP*. 36(2), 176–197.
- Sudibjo, N., & Prameswari, R. K. (2021). The effects of knowledge sharing and person–organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(6).
- Sueb Sueb, & Sopiah Sopiah. (2023). Exploring the Relationship between Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: A Systematic Literature Review. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(2), 62–83.
<https://doi.org/10.56910/jvm.v9i2.287>
- Tepliuik, M., Sahaidak, M., Petrishyna, T., Fokina-Mezentsev, K., Fomenko, B., & Vasyliiev, I. (2023). Managing of responsible consumption and sustainable production enterprises in the glocalization conditions. *Acta Innovations*, 48, 75–91.
- Thalia, J., & Harsanti, I. (2023). *HUBUNGAN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DENGAN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR PADA KARYAWAN MILENIAL*. 4(4), 2099–2110.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers’ daily work engagement? *Leadership Quarterly*, 22(1), 121–131. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.011>
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi kasus pada pt. pandawa). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.
- Turek, J. W. (2020). Leadership and Creativity: A Quantitative Quasi-Experimental Vignette Study on Follower Perceptions of the Effects of Empowering Leadership and Gender on Teacher Creativity. *Critical Care*,

December, 273–288.

Umrani, W. A. (2020). *Transformational leadership and innovative work behavior*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>

Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131.

Yulianti, S., Ahman, E., & Suwatno, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Internal Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 8–15.
<https://doi.org/10.17509/jimb.v9i1.12976>

Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental Research Statistics for the Behavioural Sciences* (2nd ed.). New York: Holt Rinehart & Winston.

Blau, P.M. *Social Exchange Theory*; Wiley: New York, NY, USA, 1964.



LAMPIRAN

Surat Persetujuan Penelitian



WISMA BAHASA

Jalan Affandi, Gang Bromo No. 15 A, Mrican, Yogyakarta, 55281
Phone: 0274 520341, 561627 | Fax.: 0274 561627
Email: info@wisma-bahasa.com | Website: www.wisma-bahasa.com

No. : 076/WB/DIR/SKL/V/2025
Hal : Persetujuan Izin Penelitian

Yogyakarta, 23 Mei 2025

Yth. Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat izin penelitian dalam rangka penulisan Skripsi Program Studi S1 yang diajukan oleh Universitas Atma Jaya Yogyakarta, dengan ini Wisma Bahasa menyetujui permohonan penelitian tersebut. Nama mahasiswa tersebut adalah Justin Gabriel Chrissano, No. Mahasiswa 210326184 dengan judul "*Pengaruh Transformational Leadership terhadap Innovative Work Behavior dengan Knowledge Sharing sebagai Variabel Mediasi di Wisma Bahasa*".

Demikian surat persetujuan izin penelitian dalam rangka penulisan Skripsi Program Studi S1 yang diajukan oleh Universitas Atma Jaya Yogyakarta ini kami sampaikan. Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

Agus Soehardjono, S.S., M.M.
Direktur

Pernyataan Kuesioner

KUESIONER PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI WISMA BAHASA

Perkenalkan nama saya Justin Gabriel Chrissano, Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul:

"Pengaruh Transformational Leadership terhadap Innovative Work Behavior dengan Knowledge Sharing sebagai Variabel Mediasi di Wisma Bahasa"

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini secara jujur dan objektif. Data yang Bapak/Ibu/Saudara(i) berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya.

Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

justingabriel117@gmail.com [Ganti akun](#)

 Tidak dibagikan



*** Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi**

Jenis Kelamin *

- ☐ Laki-laki
☐ Perempuan

Usia *

- ☐ 20-25 Tahun
☐ 26-30 Tahun
☐ 31-35 Tahun
☐ Di Atas 35 Tahun

Lama Bekerja Di Instansi Saat Ini *

- ☐ 1-3 Tahun
☐ 4-6 Tahun
☐ 7-10 Tahun
☐ Di Atas 10 Tahun

Pernyataan Kuesioner *Transformational Leadership* (X)

**KUESIONER
PENGARUH
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
TERHADAP
INNOVATIVE WORK
BEHAVIOR DENGAN
KNOWLEDGE
SHARING SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
DI WISMA BAHASA**

justingabriel117@gmail.com [Ganti akun](#)
 Tidak dibagikan


* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

PERTANYAAN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP

5 = Sangat Setuju
4 = Setuju
3 = Netral
2 = Tidak Setuju
1 = Sangat Tidak Setuju

Saya merasa bangga bisa bekerja sama dengan pemimpin saya. *

☐ Sangat Setuju
☐ Setuju
☐ Netral
☐ Tidak Setuju
☐ Sangat Tidak Setuju

Saya memiliki kepercayaan penuh kepada pemimpin saya. *

☐ Sangat Setuju
☐ Setuju
☐ Netral
☐ Tidak Setuju
☐ Sangat Tidak Setuju

Pemimpin saya memiliki tujuan yang jelas dan menginspirasi saya untuk ikut mewujudkannya. *

☐ Sangat Setuju
☐ Setuju
☐ Netral
☐ Tidak Setuju
☐ Sangat Tidak Setuju

Pemimpin saya selalu menyatakan kepuasan ketika harapannya terpenuhi. *

- ☐ Sangat Setuju
- ☐ Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Sangat Tidak Setuju

Saya memiliki keyakinan kuat terhadap keyakinan dan nilai-nilainya. *

- ☐ Sangat Setuju
- ☐ Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Sangat Tidak Setuju

Pemimpin saya menetapkan standar yang tinggi untuk pekerjaan saya. *

- ☐ Sangat Setuju
- ☐ Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Sangat Tidak Setuju

Pemimpin saya adalah panutan bagi saya. *

- ☐ Sangat Setuju
- ☐ Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Sangat Tidak Setuju

Pemimpin saya mengembangkan cara-cara untuk memberi semangat kepada saya. *

- ☐ Sangat Setuju
- ☐ Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Sangat Tidak Setuju

Pernyataan *Innovative Work Behavior* (Y)

KUESIONER PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI WISMA BAHASA

justingabriel117@gmail.com [Ganti akun](#)

Tidak dibagikan

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

PERTANYAAN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

5 = Sangat Setuju
4 = Setuju
3 = Netral
2 = Tidak Setuju
1 = Sangat Tidak Setuju

Saya menciptakan ide-ide baru untuk permasalahan yang sulit. *

☐ Sangat Setuju
☐ Setuju
☐ Netral
☐ Tidak Setuju
☐ Sangat Tidak Setuju

Saya mencari metode, teknik, atau instrumen kerja baru. *

☐ Sangat Setuju
☐ Setuju
☐ Netral
☐ Tidak Setuju
☐ Sangat Tidak Setuju

Saya menghasilkan solusi yang orisinal untuk menyelesaikan masalah. *

☐ Sangat Setuju
☐ Setuju
☐ Netral
☐ Tidak Setuju
☐ Sangat Tidak Setuju

Saya menggerakkan partisipasi lingkungan kerja untuk mendukung ide-ide inovatif dalam organisasi. *

☐ Sangat Setuju
☐ Setuju
☐ Netral
☐ Tidak Setuju
☐ Sangat Tidak Setuju

Saya memperoleh persetujuan untuk ide- *
ide inovatif dalam organisasi.

- ☐ Sangat Setuju
- ☐ Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Sangat Tidak Setuju

Saya membuat anggota organisasi *
antusias secara signifikan terhadap ide-
ide inovatif

- ☐ Sangat Setuju
- ☐ Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Sangat Tidak Setuju

Saya mengubah dari ide inovatif menjadi *
dapat diterapkan dan berguna.

- ☐ Sangat Setuju
- ☐ Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Sangat Tidak Setuju

Saya memperkenalkan ide-ide inovatif ke *
lingkungan kerja dengan cara yang
sistematis.

- ☐ Sangat Setuju
- ☐ Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Sangat Tidak Setuju

Saya mengevaluasi manfaat ide-ide *
inovatif dalam organisasi ini.

- ☐ Sangat Setuju
- ☐ Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Sangat Tidak Setuju

Pernyataan *Knowledge Sharing* (M)

KUESIONER PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI WISMA BAHASA

justingabriel117@gmail.com [Ganti akun](#)

Tidak dibagikan

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

PERTANYAAN KNOWLEDGE SHARING

5 = Sangat Setuju
4 = Setuju
3 = Netral
2 = Tidak Setuju
1 = Sangat Tidak Setuju

Banyak diskusi di dalam organisasi saya *
yang terus mengingatkan pada
pembelajaran penting dari masa lalu.

☐ Sangat Setuju
☐ Setuju
☐ Netral
☐ Tidak Setuju
☐ Sangat Tidak Setuju

Kami selalu menganalisis usaha *
organisasi yang tidak berhasil dan
menyebarkan pembelajaran yang
didapat.

☐ Sangat Setuju
☐ Setuju
☐ Netral
☐ Tidak Setuju
☐ Sangat Tidak Setuju

Kami memiliki mekanisme khusus untuk *
berbagi pengetahuan yang diperoleh dari
kegiatan organisasi antar departemen
(antar unit, antar tim).

☐ Sangat Setuju
☐ Setuju
☐ Netral
☐ Tidak Setuju
☐ Sangat Tidak Setuju

Manajemen puncak secara berulang menekankan pentingnya berbagi pengetahuan di instansi kami. *

- ☐ Sangat Setuju
- ☐ Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Sangat Tidak Setuju

Kami hanya melakukan sedikit upaya dalam membagikan pembelajaran dan pengalaman. *

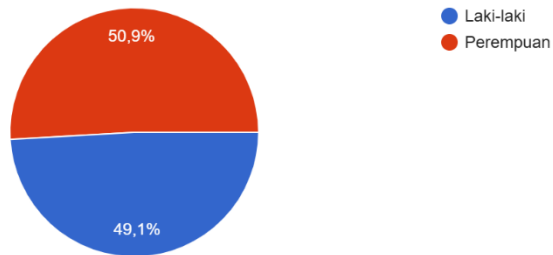
- ☐ Sangat Setuju
- ☐ Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Sangat Tidak Setuju

Data Responden

Jenis Kelamin

55 jawaban

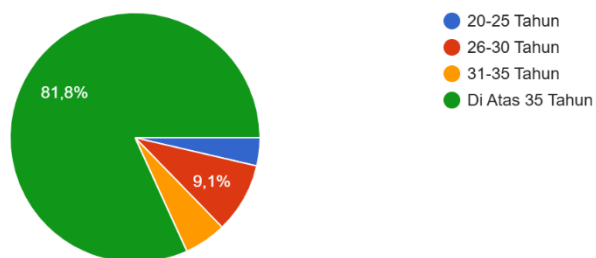
 Salin diagram



Usia

55 jawaban

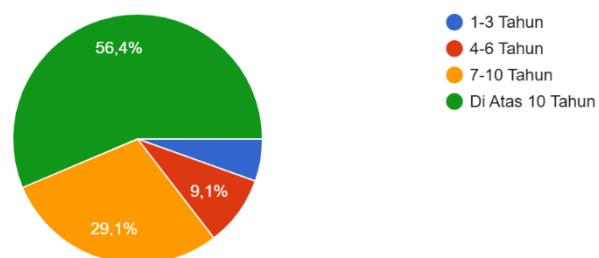
 Salin diagram



Lama Bekerja Di Instansi Saat Ini

55 jawaban

 Salin diagram



Output SPSS Validitas *Transformational Leadership* (X)

		Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total X
X1	Pearson Correlation	1	.189	.168	.218	.306*	.262	.329*	.148	.576**
	Sig. (2-tailed)		.167	.219	.109	.023	.054	.014	.279	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2	Pearson Correlation	.189	1	.028	.289*	.166	.383**	.198	.309*	.600**
	Sig. (2-tailed)	.167		.838	.033	.225	.004	.148	.022	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3	Pearson Correlation	.168	.028	1	-.052	.216	.203	.090	.122	.412**
	Sig. (2-tailed)	.219	.838		.708	.113	.137	.514	.374	.002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X4	Pearson Correlation	.218	.289*	-.052	1	-.051	.569**	-.013	.356**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.109	.033	.708		.709	.000	.927	.008	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X5	Pearson Correlation	.306*	.166	.216	-.051	1	.018	.471**	.031	.481**
	Sig. (2-tailed)	.023	.225	.113	.709		.899	.000	.821	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X6	Pearson Correlation	.262	.383**	.203	.569**	.018	1	-.079	.427**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.054	.004	.137	.000	.899		.568	.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X7	Pearson Correlation	.329*	.198	.090	-.013	.471**	-.079	1	-.016	.435**
	Sig. (2-tailed)	.014	.148	.514	.927	.000	.568		.909	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X8	Pearson Correlation	.148	.309*	.122	.356**	.031	.427**	-.016	1	.566**
	Sig. (2-tailed)	.279	.022	.374	.008	.821	.001	.909		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total X	Pearson Correlation	.576**	.600**	.412**	.557**	.481**	.676**	.435**	.566**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Output SPSS Validitas *innovative work behavior* (Y)

		Correlations									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Total Y
Y1	Pearson Correlation	1	.232	.199	.345**	.373**	.239	.262	.411**	.262	.611**
	Sig. (2-tailed)		.088	.145	.010	.005	.079	.054	.002	.054	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y2	Pearson Correlation	.232	1	-.014	.353**	.104	.391**	.228	.139	.359**	.488**
	Sig. (2-tailed)	.088		.919	.008	.451	.003	.094	.313	.007	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y3	Pearson Correlation	.199	-.014	1	-.013	.358**	.078	.168	.212	.283*	.423**
	Sig. (2-tailed)	.145	.919		.925	.007	.570	.221	.121	.036	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y4	Pearson Correlation	.345**	.353**	-.013	1	.209	.490**	.392**	.281*	.392**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.010	.008	.925		.126	.000	.003	.038	.003	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y5	Pearson Correlation	.373**	.104	.358**	.209	1	.252	.455**	.482**	.318*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.005	.451	.007	.126		.063	.000	.000	.018	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y6	Pearson Correlation	.239	.391**	.078	.490**	.252	1	.141	.415**	.350**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.079	.003	.570	.000	.063		.306	.002	.009	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y7	Pearson Correlation	.262	.228	.168	.392**	.455**	.141	1	.323*	.364**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.054	.094	.221	.003	.000	.306		.016	.006	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y8	Pearson Correlation	.411**	.139	.212	.281*	.482**	.415**	.323*	1	.385**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.002	.313	.121	.038	.000	.002	.016		.004	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y9	Pearson Correlation	.262	.359**	.283*	.392**	.318*	.350**	.364**	.385**	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.054	.007	.036	.003	.018	.009	.006	.004		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total Y	Pearson Correlation	.611**	.488**	.423**	.622**	.680**	.608**	.630**	.667**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Output SPSS Validitas *Knowledge Sharing* (M)

		Correlations					
		M1	M2	M3	M4	M5	Total M
M1	Pearson Correlation	1	.129	.284 [*]	.419 ^{**}	.286 [*]	.692 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.349	.036	.001	.034	.000
	N	55	55	55	55	55	55
M2	Pearson Correlation	.129	1	.450 ^{**}	.300 [*]	.274 [*]	.671 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.349		.001	.026	.043	.000
	N	55	55	55	55	55	55
M3	Pearson Correlation	.284 [*]	.450 ^{**}	1	.271 [*]	-.041	.570 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.036	.001		.045	.767	.000
	N	55	55	55	55	55	55
M4	Pearson Correlation	.419 ^{**}	.300 [*]	.271 [*]	1	.202	.648 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.026	.045		.140	.000
	N	55	55	55	55	55	55
M5	Pearson Correlation	.286 [*]	.274 [*]	-.041	.202	1	.592 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.034	.043	.767	.140		.000
	N	55	55	55	55	55	55
Total M	Pearson Correlation	.692 ^{**}	.671 ^{**}	.570 ^{**}	.648 ^{**}	.592 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Output Spss Reliabilitas *Transformational Leadership* (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.650	8

Output SPSS Reliabilitas *Innovative Work Behavior* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.782	9

Output SPSS Reliabilitas *Knowledge Sharing* (M)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.620	5

Output SPSS Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	55	4	5	4.80	.404
X2	55	4	5	4.64	.485
X3	55	4	5	4.62	.490
X4	55	4	5	4.49	.505
X5	55	4	5	4.65	.480
X6	55	3	5	4.38	.561
X7	55	4	5	4.67	.474
X8	55	4	5	4.60	.494
Total X	55	31	40	36.85	2.103
Y1	55	3	5	4.29	.567
Y2	55	3	5	4.11	.458
Y3	55	3	5	4.36	.522
Y4	55	3	5	4.11	.497
Y5	55	3	5	4.22	.658
Y6	55	3	5	4.24	.576
Y7	55	3	5	4.25	.615
Y8	55	3	5	4.05	.488
Y9	55	3	5	4.25	.615
Total Y	55	28	42	37.89	3.035
M1	55	3	5	4.20	.590
M2	55	3	5	4.16	.536
M3	55	3	5	3.84	.420
M4	55	3	5	4.05	.405
M5	55	3	5	4.16	.570
Total M	55	15	24	20.42	1.607
Valid N (listwise)	55				

Output SPSS Uji Hipotesis 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.375	.363	2.42126

a. Predictors: (Constant), Transformational Leadership

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.633	1	186.633	31.835	.000 ^b
	Residual	310.713	53	5.863		
	Total	497.345	54			

a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior

b. Predictors: (Constant), Transformational Leadership

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.312	5.783		.919	.363
	Transformational Leadership	.884	.157	.613	5.642	.000

a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior

Output SPSS Uji Hipotesis 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.429 ^a	.184	.169	1.46456

a. Predictors: (Constant), Transformational Leadership

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.700	1	25.700	11.981	.001 ^b
	Residual	113.682	53	2.145		
	Total	139.382	54			

a. Dependent Variable: Knowledge Sharing

b. Predictors: (Constant), Transformational Leadership

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.329	3.498		2.381	.021
	Transformational Leadership	.328	.095	.429	3.461	.001

a. Dependent Variable: Knowledge Sharing

Output SPSS Uji Hipotesis 3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.395	.384	2.38237

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.534	1	196.534	34.627	.000 ^b
	Residual	300.812	53	5.676		
	Total	497.345	54			

a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior

b. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.645	4.133		3.302	.002
	Knowledge Sharing	1.187	.202	.629	5.884	.000

a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior

Output SPSS Uji Hipotesis 4

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.521	2.09953

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Transformational Leadership

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268.129	2	134.064	30.414	.000 ^b
	Residual	229.216	52	4.408		
	Total	497.345	54			

a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior

b. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Transformational Leadership

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.740	5.276		-.330	.743
	Knowledge Sharing	.847	.197	.448	4.300	.000
	Transformational Leadership	.606	.150	.420	4.030	.000

a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior