

**Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Innovative Work Behavior;
Psychological Empowerment Sebagai Mediasi Pada Kantor Pusat Perumda
Tirtanadi Kota Medan**

***The Effect Of Knowledge Sharing On Innovative Work Behavior; Psychological
Empowerment As A Mediating Variable At The Head Office Of Perumda Tirtanadi,
Medan City***

Ilham Mubaraq Ritonga^a, Amelia Natasya Sinaga^b, Rizky Putra^c
Universitas Harapan Medan^{a,b,c}
anakmedan360@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of Knowledge Sharing on Innovative Work Behavior with Psychological Empowerment as a mediating variable at the Head Office of Perumda Tirtanadi, Medan City. The sample used in this study consisted of 139 respondents. This research employed SPSS version 26 as the analytical tool to examine the relationships between variables. The results of the study indicate that, partially, knowledge sharing has a positive and significant effect on Innovative Work Behavior. Psychological Empowerment also has a positive and significant effect on Innovative Work Behavior. In addition, Knowledge Sharing has a positive and significant effect on Psychological Empowerment. Furthermore, the findings show that Psychological Empowerment is able to mediate the relationship between Knowledge Sharing and Innovative Work Behavior.

Keywords: Knowledge Sharing, Innovative Work Behavior, Psychological Empowerment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Knowledge Sharing terhadap Innovative Work Behavior dengan Psychological Empowerment sebagai variabel mediasi pada Kantor Pusat Perumda Tirtanadi Kota Medan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 139 responden. Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 26 sebagai teknik analisis untuk menguji pengaruh antar variabel. Berdasarkan hasil penelitian, secara parsial Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior. Psychological Empowerment juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior. Selain itu, Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological Empowerment. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Psychological Empowerment mampu memediasi hubungan antara Knowledge Sharing dan Innovative Work Behavior.

Kata kunci: Knowledge Sharing, Innovative Work Behavior, Psychological Empowerment.

1. Pendahuluan

Perusahaan adalah tempat di mana berbagai kegiatan dan tugas dilakukan oleh sekelompok orang dengan tujuan utamanya adalah untuk memperoleh manfaat dengan memperluas manfaat sehingga perusahaan dapat mempertahankan eksistensinya. Keberadaan perusahaan dapat terus terjaga di mata publik karena bersifat mandiri dan produktif. Perusahaan Daerah (PDAM) Tirtanadi adalah salah satu bentuk Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dimana pengelolaannya diatur pemerintah dan merupakan salah satu penopang pendapatan asli daerah. Mengingat dunia usaha harus terus melakukan inovasi guna meningkatkan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, mengembangkan usaha, dan menyediakan lapangan kerja, maka pengembangan manajemen perusahaan dan anak perusahaan diharapkan dapat memberikan kemajuan bagi perkembangan perekonomian daerah saat ini untuk mencapai

keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi. Orang-orang sebagai pekerja adalah pertimbangan fundamental yang paling signifikan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan cara ini, organisasi harus memiliki opsi untuk mengawasi sumber daya manusia secara tepat. Kemajuan dalam organisasi dalam memahami keunggulan bersaing, berkaitan erat dengan aset sumber daya yang dimiliki dalam suatu organisasi, karena keberadaannya dapat menciptakan komitmen untuk pencapaian tujuan organisasi.

Inovasi sangat penting untuk kemakmuran, daya saing, dan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi (Shipton *et al.*, 2006). Perilaku kerja inovatif mengacu pada merencanakan, menghasilkan, mengimplementasikan, melaksanakan, dan mewujudkan sebuah ide (Jong & Hatog, 2007). Perilaku kerja inovatif tidak hanya berhenti pada ide-ide saja seperti kreativitas, melainkan sampai pada tahapan pengimplementasian ide-ide tersebut (De jong & hatog, 2010). Inovasi pada tingkat individu, yang lebih dikenal sebagai perilaku kerja inovatif merupakan salah satu cara terbaik dalam meningkatkan inovasi dan kesuksesan organisasi (Afsar *et al.*, 2014; Contreras *et al.*, 2017). Inovasi menjadi pendorong utama organisasi untuk mencukupi kebutuhan dan pelayanan terhadap masyarakat. Organisasi menjadi lebih inovatif apabila dapat memotivasi para karyawan, hal ini dapat menjadi kunci kesuksesan pada organisasi, karena karyawan dapat menunjukkan perilaku kerja yang inovatif.

Berdasarkan laporan Indeks Inovasi Global 2022 yang dirilis *World Intellectual Property Organization* (WIPO), Indonesia meraih skor 27,90 dan menempati peringkat 75 dari 132 negara. Indonesia pun berhasil naik 12 peringkat dari peringkat di tahun 2021. Indonesia pun untuk pertama kalinya menembus 80 besar negara-negara paling inovatif dalam kurun waktu 11 tahun terakhir. WIPO juga untuk pertama kalinya menempatkan Indonesia sebagai *Innovation Achievers* atau negara-negara yang berprestasi di bidang inovasi. Hal ini karena perkembangan inovasi Indonesia berada di atas prediksi berdasarkan kelompok pendapatan. Indonesia sendiri tergolong dalam kelompok negara berpendapatan menengah rendah (data.tempo.co, 2023). Oleh karena itu, peluang memperluas peningkatan inovasi banyak dipengaruhi kualitas sumber daya manusia, meskipun demikian, perbaikan yang sering dilakukan Indonesia akan jauh lebih baik di tahun berikutnya. Hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya urutan kedudukan Indonesia, pada tahun 2021 Indonsia menempati urutan ke 87 dan pada tahun 2022 Indonesia telah menempati urutan ke 75.

Dalam penelitian (Scott & Bruce, 1994) menyatakan bahwa perilaku inovatif adalah proses bertahap dari pengenalan masalah, pemunculan ide atau solusi, membangun dukungan atas ide tersebut, dan implementasi gagasan. (De Jong, 2007) menyatakan ketika karyawan yang inovatif mengenali bahwa terdapat permasalahan ditempat kerja, maka ia akan berusaha memecahkan permasalahan dengan memunculkan berbagai ide baru, kemudian ia akan berusaha mendapatkan dukungan dari orang lain untuk mewujudkan ide-ide tersebut sehingga akan sampai pada tahap berikutnya yaitu ide-ide tersebut dapat diimplementasikan ke dalam praktek kerja. Perilaku inovatif membutuhkan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi, komitmen dan kebermaknaan untuk menerima dan mendukung secara sosial dengan kolega, salah satu caranya adalah dengan mempertimbangkan keselarasan antara nilai-nilai yang dipegang oleh karyawan

organisasi (Afsar, Badir & Muddassar, 2015).

PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirtanadi merupakan perusahaan daerah yang bergerak di bidang pengelolaan, penyediaan dan pelayanan umum air bersih bagi masyarakat, terletak di Provinsi Sumatra Utara yang berlokasi di Kota Medan tepatnya di Jalan Sisingamangaraja No. 1. PDAM Tirtanadi memiliki kewajiban untuk mengawasi dan mendistribusikan air bersih kepada konsumen dengan biaya yang sangat terjangkau. Kebutuhan air bersih di kota Medan semakin meluas dari tahap ke tahap. Ini, karena populasi tumbuh secara konsisten setiap tahunnya, namun pengelolaan debit air oleh PDAM selalu sama, yang berdampak pada tingginya kebutuhan air bersih sehari-hari. Berdasarkan data survei PDAM kota Medan 2021, Kota Medan mampu memberikan pelayanan sebesar 80,3% sedangkan untuk cakupan lebih luas non-kota Medan sebesar 59,61%.

Berdasarkan observasi atau survei lapangan peneliti mengidentifikasi permasalahan terkait *Innovative Work Behavior* yang ditemukan pada pegawai PDAM Tirtanadi. Hambatan yang terjadi atau dialami saat ini adalah tidak adanya kemampuan beradaptasi dan dukungan bagi para pegawai untuk berpartisipasi dalam mengali ide, menjaga pemikiran kritis dan penanganan pemecahan masalah saat bekerja, yang diterapkan di lingkungan kerja. Ini terjadi karena jam kerja yang sangat padat dan waktu istirahat yang sangat cepat, yang membuat pegawai tidak berkontribusi banyak dalam hal memahami pemikiran. *Innovative work behaviour* dapat ditingkatkan dengan adanya tanggung jawab dan kontribusi pegawai dalam organisasi.

Pembentukan karyawan yang inovatif membutuhkan pengetahuan untuk mencapai tujuan yang ideal. Pengetahuan adalah perhatian, kebenaran dan pemahaman tentang realitas yang diperoleh melalui informasi, pengalaman dan kemajuan tetapi tidak terbatas pada penggambaran. Pengetahuan akan menjadi lebih terbentuk jika adanya dorongan untuk berbagi pengetahuan. Pengetahuan membantu organisasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan meningkatkan daya saing organisasi (Botterill, 2002). Prinsipnya bahwa sebagian besar pengetahuan ada di dalam kepala manusia dalam bentuk *tacit knowledge*, bukan disistem informasinya yang canggih (De Jong & Den Hartog, 2010). Individu yang menggabungkan dirinya dengan perilaku kerja yang inovatif harus sering mengelola pengetahuan (Kwanya & Wasinda, 2019), terutama dalam berkolaborasi, menggabungkan, menafsirkan, dan menyebarkan sains atau pengetahuan (Nonaka, 2008). *Knowledge Sharing* merupakan inti dan dasar dari manajemen pengetahuan. Kreativitas dan keberhasilan individu atau perusahaan didasarkan pada strategi lanjutan dari proses kerja yang dapat dicapai dengan berbagi pengetahuan (Li & Sandino, 2018). Penerapan berbagi pengetahuan dalam lingkungan kerja dilakukan berdasarkan keinginan, pengalaman, dan permintaan, mengingat asumsi seperti ini sangat berharga jika terus diterapkan dan disebarluaskan. Berbagi pengetahuan secara efektif meningkatkan kepuasan kerja para pekerja dan membawa inovasi dalam pekerjaan mereka (Hoa *et al.*, 2020). Ungkapan Nonaka dan Takeuchi dalam Al-Kurdi *et al.*, (2020) bahwa kekuatan dari pengetahuan yang dimiliki oleh individu dapat ditingkatkan ketika pengetahuan tersebut dibagikan. Dalam penelitian Coakes *et al* (2008) menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis dikaitkan dengan berbagai pengetahuan karena memungkinkan praktik pengambilan keputusan yang efisien, yang merupakan salah satu pendorong organisasi penting yang mempengaruhi

cara perusahaan mengatur pekerjaan mereka, seperti manajemen pengetahuan. (Kumar,2016) menyatakan bahwa *Psychological Empowerment* memiliki efek yang positif signifikan pada perilaku kerja *Innovative*. Ini menunjukkan bahwa tingkat *Psychological Empowerment* karyawan yang lebih tinggi akan lebih tinggi dari perilaku kerja inovatif yang dimiliki oleh karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Wang *et al.*,2019) menegaskan bahwa *Psychological Empowerment* secara signifikan berpengaruh pada minat karyawan dalam hal berbagi pengetahuan dengan baik dan dilakukan secara langsung ataupun tidak langsung. (Malik *et al.*,2021) menyebutkan bahwa *Psychological Empowerment* menuju pada kemungkinan akan adanya peningkatan keterlibatan anggota organisasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja secara lebih Inovatif.

Peneliti sebelumnya dilakukan pada Perusahaan swasta di luar negeri terkait *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan variabel mediasi *Psychological Empowerment*. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Hal ini menjadi sangat menarik untuk dilakukannya observasi atau pengamatan yang peneliti lakukan terhadap kebaruan pengembangan penelitian terdahulu terkait kinerja adalah mengenai *Innovative Work Behavior*, *Knowledge Sharing* dan *Psychological Empowerment* pada pegawai PDAM Tirtanadi yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar dampak dan efek yang diciptakan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Psychological Empowerment* sebagai variabel mediasi pada Kantor Pusat Perumda Tirtanadi Kota Medan. Penelitian dilakukan pada periode November 2022 hingga Mei 2023 dengan populasi sebanyak 214 pegawai.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode nonprobability sampling dengan pendekatan sampling insidental. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel sebanyak 139 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian mediasi dilakukan menggunakan uji Sobel untuk mengetahui peran *psychological empowerment* dalam memediasi hubungan antar variabel.

3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas *Knowledge Sharing*

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian validitas untuk *Knowledge Sharing* yang dapat disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel *Knowledge Sharing*

| Variabel | Item Kuesioner | r Hitung | r Tabel | Simpulan |
|----------|----------------------------|----------|---------|----------|
| | <i>Knowledge Sharing_1</i> | 0.502 | 0.167 | Valid |

| | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|-------|-------|-------|
| <i>Knowledge Sharing</i> (X) | <i>Knowledge Sharing_2</i> | 0.726 | 0.167 | Valid |
| | <i>Knowledge Sharing_3</i> | 0.749 | 0.167 | Valid |
| | <i>Knowledge Sharing_4</i> | 0.640 | 0.167 | Valid |
| | <i>Knowledge Sharing_5</i> | 0.803 | 0.167 | Valid |
| | <i>Knowledge Sharing_6</i> | 0.675 | 0.167 | Valid |
| | <i>Knowledge Sharing_7</i> | 0.654 | 0.167 | Valid |
| | <i>Knowledge Sharing_8</i> | 0.695 | 0.167 | Valid |
| | <i>Knowledge Sharing_9</i> | 0.778 | 0.167 | Valid |
| | <i>Knowledge Sharing_10</i> | 0.689 | 0.167 | Valid |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel validitas menunjukkan bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 139$, dimana nilai $df = N - 2 = 137$ maka diperoleh koefisien $r_{tabel} = 0.167$. Dengan demikian, dari pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel *Knowledge Sharing* yang diberikan kepada responden mempunyai nilai koefisien *Corrected Item- Total Correlation* rhitung $> r_{tabel}$ (0.167), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dapat dinyatakan valid.

b. Uji Validitas *Innovative Work Behavior*

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian validitas untuk *Innovative Work Behavior* yang dapat disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel *Innovative Work Behavior*

| Variabel | Item Kuesioner | r Hitung | r Tabel | Simpulan |
|--|-----------------------------------|----------|---------|----------|
| <i>Innovative Work Behavior</i> (Y) | <i>Innovative Work Behavior_1</i> | 0.563 | 0.167 | Valid |
| | <i>Innovative Work Behavior_2</i> | 0.708 | 0.167 | Valid |
| | <i>Innovative Work Behavior_3</i> | 0.726 | 0.167 | Valid |
| | <i>Innovative Work Behavior_4</i> | 0.691 | 0.167 | Valid |
| | <i>Innovative Work Behavior_5</i> | 0.779 | 0.167 | Valid |
| | <i>Innovative Work Behavior_6</i> | 0.753 | 0.167 | Valid |
| | <i>Innovative Work Behavior_7</i> | 0.779 | 0.167 | Valid |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel dari pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner yang terdapat pada *Innovative Work Behavior* mempunyai nilai koefisien *Corrected Item-Total Correlation* rhitung $> r_{tabel}$ (0.167), sehingga model regresi di atas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner dapat dinyatakan valid.

c. Uji Validitas *Psychological Empowerment*

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian validitas untuk *Psychological Empowerment* dapat disajikan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel *Psychological Empowerment*

| Variabel | Item Kuesioner | r Hitung | r Tabel | Simpulan |
|--------------------------------------|------------------------------------|----------|---------|----------|
| <i>Psychological Empowerment</i> (Z) | <i>Psychological Empowerment_1</i> | 0.757 | 0.167 | Valid |
| | <i>Psychological Empowerment_2</i> | 0.621 | 0.167 | Valid |
| | <i>Psychological Empowerment_3</i> | 0.556 | 0.167 | Valid |
| | <i>Psychological Empowerment_4</i> | 0.486 | 0.167 | Valid |
| | <i>Psychological Empowerment_5</i> | 0.722 | 0.167 | Valid |
| | <i>Psychological Empowerment_6</i> | 0.667 | 0.167 | Valid |
| | <i>Psychological Empowerment_7</i> | 0.720 | 0.167 | Valid |
| | <i>Psychological Empowerment_8</i> | 0.583 | 0.167 | Valid |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel dari pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner yang terdapat pada *Psychological Empowerment* mempunyai nilai koefisien *Corrected Item-Total Correlation* rhitung $>$ rtabel (0.167), sehingga model regresi di atas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner dapat dinyatakan valid.

d. Uji Reliabilitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian reliabilitas variabel *Knowledge Sharing*, *Innovative Work Behavior* dan *Psychological Empowerment* dapat disajikan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas (*Reliability Statistics*)

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Nilai Koefisien Standar | Simpulan |
|--------------------------------------|-------------------------|-------------------------|----------|
| <i>Knowledge Sharing</i> (X) | 0.879 | 0.60 | Reliabel |
| <i>Innovative Work Behavior</i> (Y) | 0.840 | 0.60 | Reliabel |
| <i>Psychological Empowerment</i> (Z) | 0.797 | 0.60 | Reliabel |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel dari hasil pengujian reliabilitas untuk variabel *Knowledge Sharing*, *Innovative Work Behavior* mempunyai nilai koefisien *Cronbach'Alpha* $>$ 0.60 sehingga disimpulkan seluruh variabel yang digunakan dapat dinyatakan reliabel, artinya seluruh responden mayoritasnya memberikan jawaban rata-rata konsisten dan relative stabil antara kuesioner yang satu dengan kuesioner lainnya.

4. Analisis Sub Struktur

a. Uji Normalitas

Asumsi klasik terdiri dari pengujian normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastitas.

Tabel Hasil Uji Normalitas

| Model | <i>Skewness</i> | <i>Std. Error Skewness</i> | <i>Rasio Skewness</i> | Keterangan |
|---------|-----------------|----------------------------|-----------------------|------------|
| Model 1 | 0.264 | 0.206 | 0.149 | Normal |
| Model 2 | -0.381 | 0.206 | -0.216 | Normal |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji *Skewness* dapat disimpulkan bahwa setiap model dalam penelitian ini menghasilkan nilai *Skewness/standard error* $<$ 2 dan $>$ -2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada setiap model penelitian yang digunakan telah berdistribusi normal.

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|---------|----------------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Model 1 | <i>Knowledge Sharing</i> | 1.000 | 1.000 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Model 2 | <i>Psychological Empowerment</i> | 0.468 | 2.137 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| | <i>Innovative Work Behavior</i> | 0.468 | 2.137 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2023

Cara mendeteksi Multikolinearitas dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independent dan perhitungan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa model 1 mempunyai nilai *Tolerance* = 1.000 dan nilai VIF = 1.000, sedangkan model 2 mempunyai nilai *Tolerance* = 0.468 dan nilai VIF = 2.137. Dengan demikian hasil dari model regresi di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas karena mempunyai nilai *Tolerance* $>$ 0,1 dan nilai VIF $<$ 10.

Berikut ini disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser dari pengolahan tabulasi jawaban responden menggunakan program aplikasi SPSS dapat disajikan pada Tabel yaitu:

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas (Model 1)

| Variabel | Nilai Sig Residual | Keterangan |
|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|
| <i>Knowledge Sharing</i> | 0.079 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |

Dependen Variabel: ABS_RES

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan diatas menyatakan bahwa variabel *Knowledge Sharing* mempunyai nilai sig. 0,79 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi diatas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (nilai sig. 0,079>0.05).

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas (Model 2)

| Variabel | Nilai Sig Residual | Keterangan |
|----------------------------------|--------------------|-----------------------------------|
| <i>Psychological Empowerment</i> | 0.103 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| <i>Innovative Work Behavior</i> | 0.390 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |

Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel dapat disampaikan bahwa variabel *Knowledge Sharing* mempunyai nilai sig. sebesar = 0,390 dan *Psychological Empowerment* mempunyai nilai sig. sebesar =0,103. Dengan demikian dari model regresi diatas dapat disampaikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena variabel *Knowledge Sharing* dan *Psychological Empowerment* mempunyai nilai signifikan >0.05.

Tabel Uji Kelayakan Model Sub Struktur 1

| Model | F | Sig |
|----------------|----------------|--------------|
| Model 1 | 155.730 | 0.000 |

Dependen Variabel: *Innovative Work Behavior*

Predictors: (Constant), *Knowledge Sharing*

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan bahwa pada Tabel nilai signifikan pada model substruktur I adalah sebesar 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antar variabel *Knowledge Sharing* dengan variabel *Innovative Work Behavior*, Sehingga dapat dinyatakan bahwa model substruktur I pada penelitian ini telah terjadi.

Tabel Uji Kelayakan Model Sub Struktur 2

| Model | F | Sig |
|----------------|---------------|--------------|
| Model 2 | 96.025 | 0.000 |

Dependen Variabel: *Innovative Work Behavior*

Predictors: (Constant), *Psychological Empowerment*, *Knowledge Sharing*

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel mempunyai nilai koefisien Fhitung = 96.025 pada sig. 0.000 Jumlah sampel n = 139 dimana $d(f) = k-1=3-1=2$, nilai $df(2) = n-k = 139-3 = 136$ maka diperoleh nilai Ftabel = 3,91 sehingga dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* dan *Psychological Empowerment* bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* (Fhitung > Ftabel > 96.025 > 3,91 pada sig 0.000 < 0.05).

Tabel Hasil Pengujian Model Sub Struktur 1

| Variabel | B | Std. Error | t | Sig |
|--------------------------|-------|------------|--------|-------|
| <i>Knowledge Sharing</i> | 0.461 | 0.037 | 12.479 | 0.000 |

Dependen Variabel: Innovative Work Behavior

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* mempunyai nilai $t_{hitung} = 12,479$ pada $sig\ 0,000$. Sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,656$ (pada jumlah sampel $n - 2 = 139 - 2 = 137$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Empowerment* ($sig.\ 0,000$) sehingga hipotesis penelitian H3 diterima.

Tabel Hasil Pengujian Model Sub Struktur 2

| Variabel | B | Std. Error | t | Sig |
|----------------------------------|-------|------------|-------|-------|
| <i>Knowledge Sharing</i> | 0.315 | 0.049 | 6.378 | 0.000 |
| <i>Psychological Empowerment</i> | 0.265 | 0.063 | 4.187 | 0.000 |

Dependen Variabel: *Innovative Work Behavior*

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* mempunyai nilai $T_{hitung} = 6,378$ pada $sig.\ 0,000$. Sedangkan variabel *Psychological Empowerment* mempunyai nilai koefisien $T_{hitung} = 4,187$ pada $sig\ 0,000$. Nilai $T_{tabel} = 1,656$ (pada jumlah sampel $n - 2 = 139 - 2 = 137$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* ($sig.\ 0,000 < 0,05$), dan *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* ($sig.\ 0,000 > 0,05$).

Tabel Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Sub Struktur 1

| Model | R Square |
|---------|----------|
| Model 1 | 0.532 |

Predictors: (Constant), Knowledge Sharing

Sumber: Data diolah, 2023

Besarnya nilai R_{square} pada table adalah sebesar 0.532. angka tersebut memiliki makna bahwa besarnya kemampuan variabel bebas menjalankan variabel terikat adalah sebesar 0.532 atau sama dengan 53,20%. Selanjutnya untuk mengetahui nilai error pada pengujian sub struktur I ini dapat dilihat seperti pada perhitungan berikut ini :

$$e = 1 - R_{square}$$

$$e = 1 - 0,529$$

$$e = 0,468 \text{ atau } 46,80\%$$

maka dari 46,80% merupakan tingkat presentasi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini atau dengan kata lain merupakan error dari model sub struktur I ini.

Tabel Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Sub Struktur 2

| Model | R Square |
|---------|----------|
| Model 2 | 0.585 |

Predictors: (Constant), Psychological Empowerment, Knowledge Sharing

Sumber: Data diolah, 2023

Besarnya nilai R_{square} pada tabel adalah sebesar 0.585. angka tersebut memiliki makna bahwa besarnya kemampuan variabel bebas menjalankan variabel terikat adalah sebesar 0.585 atau sama dengan 58,50%. Selanjutnya untuk mengetahui nilai error pada pengujian sub struktur II ini dapat dilihat seperti pada perhitungan berikut ini :

$$e = 1 - R_{square}$$

$e = 1 - 0,585$

$e = 0,415$ atau 41,50%

maka dari 41,50% merupakan tingkat presentasi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini atau dengan kata lain merupakan error dari model sub struktur II ini.

5. Analisis Jalur Sub Struktur I

Diketahui pada nilai signifikansi variabel *Knowledge Sharing* sebesar 0.000(<0.05) maka dapat dinyatakan variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Innovative Work Behavior*.

Tabel Hasil Uji Koefisien Regresi (Sub Struktur 1)

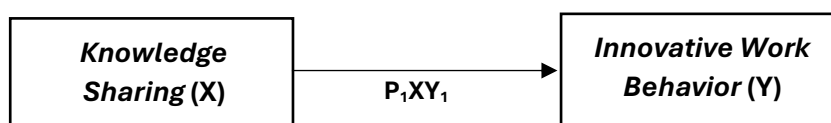
| Model | Variabel | B | Std. Error | Beta | t | Sig |
|-------|------------------------------|-------|------------|-------|--------|-------|
| 1 | (Constant) | 9.675 | 1.552 | - | 6.233 | 0.000 |
| | <i>Knowledge Sharing</i> (X) | 0.461 | 0.037 | 0.729 | 12.479 | 0.000 |

a. Dependent Variable: *Innovative Work Behavior* (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Diketahui nilai R Square sebesar 0,532 maka hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior* sebesar 53,2%. Sedangkan nilai e dapat dicari dengan rumus $e = \sqrt{(1 - 0.532)} = 0,684$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 1 sebagai berikut: Langkah-langkah yang harus dilakukan untuk melakukan analisis jalur sub struktur I sebagai berikut :

a) Menggambarkan Analisis Jalur Sub Struktur I



Sumber : Data diolah, 2023

Gambar : Analisis Jalur Sub Struktur I

Berdasarkan Gambar diatas hasil analisis jalur menunjukkan persamaan regresi sub struktur I sebagai berikut:

$$Y = 0,729 X + 0,9121eI$$

Keterangan: Y = *Innovative Work Behavior*

X = *Knowledge Sharing*

e = *Error*

Dari persamaan tersebut maka dapat menggambarkan sebagai berikut:

1. Nilai kontanta (a) = 9,675, ini merupakan bahwa bila *Knowledge Sharing* dianggap tetap maka variabel *Psychological Empowerment* sudah memiliki pengaruh sebesar 9,675.
2. Koefisien = 0,729, menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Sharing* meningkat satu satuan maka nilai *Psychological Empowerment* meningkat sebesar 0,729.

Diketahui pada nilai signifikansi variabel *Knowledge Sharing* sebesar 0.000(<0.05) maka dapat dinyatakan variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Innovative Work Behavior*.

Tabel Model Summary (Sub Struktur 1)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0.729 | 0.532 | 0.529 | 1.670 |

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing

Sumber: Data diolah, 2023

Diketahui nilai R Square sebesar 0,532 maka hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior* sebesar 53,2%. Sedangkan nilai $e1$ dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1 - 0.532)} = 0,684$.

1. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior* pada Kantor Pusat Perumda Tirtanadi Kota Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada pegawai Kantor Pusat Perumda Tirtanadi Kota Medan. Hasil ini dapat ditunjukkan dari pengujian parsial dimana nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $6,378 > 1,656$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Adapun faktor pendukung lain dapat dilihat pada tabulasi jawaban responden, pertanyaan nomor 2 memperoleh hasil skor tertinggi sebanyak 621, dimana pertanyaan berisi tentang berbagi pengetahuan dengan rekan kerja satu departemen, hal ini dapat menjadi acuan dikembangkannya berbagi pengetahuan dengan sesama rekan kerja satu departemen, berbagi pengetahuan memegang peranan penting karena dapat menimbulkan dampak yang positif dalam peningkatan perilaku kerja yang inovatif. Pengetahuan yang disebarkan kepada rekan kerja satu departemen memiliki banyak manfaat salah satunya dapat meringankan dan menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Pandannigrum et al., 2021) dalam menguji *Knowledge Sharing* terhadap Perilaku kerja Inovatif dengan kepemimpinan Transformasional sebagai moderasi. (Pandannigrum et al., 2021) menemukan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Provinsi Jawa Tengah.

2. Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Innovative Work Behavior* pada Kantor Pusat Perumda Tirtanadi Kota Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada pegawai Kantor Pusat Perumda Tirtanadi Kota Medan. Hasil ini dapat ditunjukkan dari pengujian parsial dimana nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,187 > 1,656$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Adapun faktor pendukung lain dapat dilihat pada tabulasi jawaban responden, pertanyaan nomor 3 memperoleh skor tertinggi sebanyak 584, dimana pertanyaan ini berisi tentang ide yang ditawarkan dapat memberikan solusi pada pekerjaan agar lebih efisien. Hal ini dapat menjadi pertimbangan untuk dikembangkan dengan lebih baik karena dapat meningkatkan perilaku kerja yang inovatif pada pegawai dengan memberikan ruang pada *Psychological Empowerment* pegawai dalam menyalurkan kebiasaan yang baik dilingkungan tempat kerja dengan sesama rekan kerja, agar mencapai tujuan perusahaan dengan mempermudah penyelesaian tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Amalia et al., 2018) dalam menguji *Psychological Empowerment* dalam hubungan antara *Empowering Leadership* dengan Perilaku Kerja Inovatif. (Amalia et al., 2018) menemukan bahwa terdapat Hubungan langsung dan tidak langsung antara *Empowering Leadership* dengan perilaku kerja inovatif melalui *Psychological*

Empowerment. Serta *Psychological Empowerment* dapat memicu munculnya perilaku kerja inovatif.

3. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Psychological Empowerment* pada Kantor Pusat Perumda Tirtanadi Kota Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Empowerment* pada pegawai Kantor Pusat Perumda Tirtanadi Kota Medan. Hasil ini dapat ditunjukkan dari pengujian parsial dimana nilai koefisien t hitung $>$ t tabel,

$12.479 > 1,656$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Adapun faktor pendukung lain dapat dilihat pada tabulasi jawaban responden, pertanyaan nomer 4 memperoleh skor tertinggi sebanyak 652, dimana pertanyaan ini berisi tentang memiliki keterampilan yang memadai dalam menyelesaikan tugas. Hal ini dapat menjadi acuan yang sangat baik untuk dikembangkan dikarenakan *Knowledge Sharing* dengan rekan kerja sesama departemen akan membentuk *Psychological Empowerment* yang menyenangkan, yang akan berdampak pada hal-hal positif saat melakukan tugas yang diberikan oleh pimpinan, menjadikan pegawai lebih inovatif dan kompeten dalam penyelesaian tugas yang diberikan, membawa keunggulan dalam pekerjaan yang sangat mempengaruhi suatu produktivitas dan memberikan pelayanan serta kepuasan saat bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Almulhim, 2020) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Knowledge Sharing* terhadap *Psychological Empowerment*.

4. Pengaruh *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* dimediasi oleh *Psychological Empowerment*.

Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Pemberdayaan Psikologis. Pada model tersebut digambarkan jalur-jalur variabel mediasi yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan gambar tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh langsung antara perilaku berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif sebesar. Hasil ini dapat ditunjukkan dari pengujian parsial dimana nilai koefisien t hitung $>$ t tabel, $4.187 > 1,656$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa berbagi pengetahuan dalam penelitian ini memiliki efek mediasi dan mendukung.

Hasil ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis dapat memediasi pengaruh perilaku berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Kantor Pusat Perumda Tirtanadi Kota Medan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa ketika karyawan memiliki perilaku berbagi pengetahuan yang tinggi kepada sesama rekan kerja maka akan meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan, karena ketika karyawan melakukan proses berbagi informasi dan pengetahuan kepada karyawan lain maka secara otomatis mereka akan semakin berinovasi dalam melakukan pekerjaan. Ditambah lagi dengan adanya proses pemberdayaan psikologis karyawan yang akan membuat karyawan merasa nyaman karena adanya perhatian dan benar-benar diberdayakan psikologisnya secara positif oleh perusahaan akan menghasilkan perilaku berbagi pengetahuan yang tinggi dalam pekerjaannya tanpa adanya paksaan atau rasa was-was karena setiap karyawan harus memiliki rasa percaya dan loyalitas terhadap rekan kerja dan Perusahaan.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan penjelasan yang disampaikan diatas, berikut ini dapat disampaikan beberapa simpulan, yaitu :

1. Secara Parsial *Knowledge Sharing* berpengaruh Positif Signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*.
2. Secara Parsial *Psychological Empowerment* berpengaruh Positif Signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*.
3. Secara Parsial *Knowledge Sharing* berpengaruh Positif Signifikan terhadap *Psychological Empowerment*.
4. *Psychological Empowerment* memediasi pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior*.

5. Daftar Pustaka

- Abukhait, R.M., Bani-Melhem, S. and Zeffane, R. (2019), "Empowerment, knowledge sharing and innovative behaviours: exploring gender differences", *International Journal of Innovation Management*, Vol. 23 No.01, p. 1950006.
- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, self efficacy terhadap perilaku kerja inovatif. *E-Jurnal Manajemen*, 5(3), 1801-1830.
- Afsar, B., Badir, Y., (2016). The mediating role of psychological empowerment on the relationship between person-organization fit and innovative work behavior. *Chinese Journal of Human Resource Management*, 7 (1), 5-26.
- Afsar, B., Badir, Y.F., & Saeed, B.B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114 (8), 1270-1300. DOI: 10.1108/IMDS-05-2014-0152.
- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational Suhayat, Suwatno & Buchdadi.
- Amalia S, Wulansari N. Pengaruh Person Organization Fit terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Pemberdayaan Psikologis sebagai Mediasi pada Karyawan KSPPS di Semarang. MAJ [Internet]. 22Jan.2018 [cited 7Feb.2023];6(2):223-32.Available from: <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/18932>More Citation Formats.
- Bantha, T. and Nayak, U. (2021), "The relation of workplace spirituality with employees"innovative work behaviour:the mediating role of psychological empowerment", *Journal of Indian Business Research*, Vol. 13 No. 2, pp. 223-235. <https://doi.org/10.1108/JIBR-03-2020-0067>.
- Baron Reuben M dan Kenny David A, (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Reseach: Conceptual Strategic and statistical Considerations; *Jurnal of Personality and Social Psychology*, Vol 51 No.6 1173-1182.
- Davood Feiz, Mahdi Dehghani Soltani & Hossein Farsizadeh (2019) The effect of knowledge sharing on the psychological empowerment in higher education mediated by organizational memory, *Studies in Higher Education*, 44:1, 3- 19, DOI: 10.1080/03075079.2017.1328595.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547>.

- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hoote gem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318–330. <https://doi.org/10.1111/caim.12079>
- Dhuha Trieska Amalia, 111514153015 and Seger Handoyo, NIDN. 0016026602 (2018) Peran Psychological Empowerment dalam Hubungan antara Empowering Leadership dengan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 19 (1). pp. 77-90. ISSN 2087-1708.
- Dorner, N. (2012). *Innovation work behavior: The roles of employee expectations and effects on job performance* (University of St. Gallen). Diakses dari <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.993.4081&rep=rep1&type=pdf>.
- Dong, Lingfeng, Ting Ji, Gan Zhou, and Jie Zhang. 2022. "Subjective Norms or Psychological Empowerment? Moderation Effect of Power Distance on Knowledge Sharing" *Sustainability* 14, no. 21: 14407. <https://doi.org/10.3390/su142114407>.
- Etikariena, A. (2018). Perbedaan perilaku kerja inovatif berdasarkan karakteristik individu karyawan. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 107. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.107-118>.
- Garrett-Jones, S. and Fernando, M., 2013. The Role of Career Anchors and Psychological Empowerment in Predicting Job Satisfaction in The Indonesia Public Higher Education. *Journal of Knowledge & Human Resource Management*, 5(11).
- Gerber, E. M., Olson, J. M., & Komarek, R. L. D. (2012). Extracurricular design-based learning: Preparing students for careers in innovation. *International Journal of Engineering Education*, 28(2), 317– 324. Diakses dari https://www.researchgate.net/publication/289689632_Extracurricular_DesignBased_Learning_Preparing_Students_for_Careers_in_Innovation.
- Gunawan, A. W. & Viyanita, O. (2012). Pemberdayaan Psikologi: Hubungannya dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. *Media Riset dan Bisnis Manajemen*, 12, 1, 1-17.
- G. V. Pandanningrum, and R. Nugraheni, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah)," *Diponegoro Journal of Management*, vol. 10, no. 4, Nov. 2021.
- Hernaus, T., Maric, M., & Cerne, M. (2019). Age-sensitive job design antecedents of innovative work behavior: The role of cognitive job demands. *Journal of Managerial Psychological*, 34(5), 368–382. <https://doi.org/10.1108/JMP-10-2018-0478>.
- Hoa, N. D., Thanh, V. B., Mai, V. T., Le Van, T. U. N. G., & Quyen, H. V. T. (2020). Knowledge sharing influence on innovation: A case of textile and garment enterprises in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 555–563. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.555>.
- Ismail, W. K. W., Nor, K. M., Marjani, T., 2009, The Role of Knowledge Sharing Practice in Enhancing Project Success, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business (IJCRB)*, vol 1, no 7, hal 34-52.

- Jesica Trifenanto, 2021 Pengaruh Psychological Empowerment, Emotional Intelligence dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Knowledge Sharing Pada Sekolah Bina Bangsa Bandung.
- Koesindratmono, F. and Septarini, B.G., 2011. Hubungan antara masa kerjadegan pemberdayaan psikologis pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). *Insan*, 13(1), pp.50- 57.
- Kusumadmo. (2013). Peranan Coaching Experience dan Tenure Heterogeneity pada Pengaruh Group-Tacit Knowledge terhadap Team Performance Tim Basket pada National Basketball Association (NBA). Tesis. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Kwanya, T., & Wasinda, J. A. (2019). Knowledge Sharing and Diffusionstrategies in Savings and Credit. Cooperatives in Kenya. *African Journal of Co-operative Development andTechnology*, 4(I), 1-9.
- Lecat, A., Beausaert, S., & Raemdonck, I. (2018). On the relation between teachers“ (in)formal learning and innovative woring behavior: the mediating role of employability. *Vocation and Learning* 11(3), 529-554. <https://doi.org/10.3102/0034654313478021>.
- Li, S. X., & Sandino, T. (2018). Effects of an information sharing system on employee creativity, engagement, and performance. *Journal of Accounting Research*, 56(2), 713-747. <https://doi.org/10.1111/1475-679x.12202>.
- Manoela Popescu, (2013). Interpersonal Communication Relevance to Professional Development, in Social Systems. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 3(4): 370-375.
- Masa“deh, R.E., Obeidat, B.Y., & Tarhini, A. (2016). A Jordanian Empirical Study of the Associations among Transformational Leadership, Transactional
- Meyerson, S.L. and Kline, T.J., 2008. Psychological and environmental empowerment: Antecedents and consequences. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Nonaka, I., Toyama, R., & Konno, N. (2001). A unified model of dynamics knowledge creation, in *Managing Industrial Knowledge: Creation, Transfer, and Utilization*. London: Sage.
- Leadership, Knowledge Sharing, Job Performance, and Firm Performance: A Structural Equation Modelling Approach. *The Journal of Management Development*, 35(5), 681-705.
- Olsen, D. S. (2016). Adult learning in innovative organisations. *European Journal of Education*, 51(2),210- 226.<https://doi.org/10.1111/ejed.12170>.
- Ostergaard, C. R., Timmermans, B., & Kristinsson, K. (2011). Does a different view create something new? the of employee diversity on innovation. *Research Policy*, 40(3), 500–509. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2010.11.004>
- Panahi, S., Watson, J., & Partridge, H. (2012). Potentials of social media for tacit knowledge sharing amongst physicians: Preliminary findings. Australia: Deakin University.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace.*The Academy of Management Journal*,37, 580–607. <https://doi.org/10.2307/256701>.
- Shipton, H., West, M. A., Dawson, J., Birdi, K., & Patterson, M. (2006). HRM asa predictor of innovation. *Human Resource Management Journal*, 16(1), 3–27.

- Spreitzer, G. M. (1995) „Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, measurement, and validation“, *Academy of Management Journal*, 38(5), pp. 1442–1465.
- Vandavasi, R.K.K., McConville, D.C., Uen, J.-F., Yepuru, P. (2020). Knowledge sharing, shared leadership and innovative behaviour: a cross-level analysis, *International Journal of Manpower*, 41(8), 1221-1233.
- Vuori, V. & Okkonen, J. (2012). Knowledge sharing motivational factors of using an intra-organizational social media platform. *Journal of Knowledge Management*, 16(4), 592-603.
- Woods, S. A., Mustafa, M. J., Anderson, N., & Sayer, B. (2017). Innovative work behavior and personality traits: Examining the moderating effects of organizational tenure. *Journal of Managerial Psychology*, 29–42. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2017-0016>
- Yu, C., Yu, T.F. and Yu, C.C. (2013), “Knowledge sharing, organizational climate, and innovative behavior: a cross-level analysis of effects”, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, Vol. 41 No. 1, pp. 143-156.