

PERAN MEDIASI *CREATIVE SELF-EFFICACY* TERHADAP HUBUNGAN ANTARA *KNOWLEDGE SHARING* DAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR*

Risma Yosivia

(Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang, Indonesia)

Email: rismayosivi.acantikafebby@mhs.unisbank.ac.id

Suhana

(Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang, Indonesia)

Email: suhana@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

This research aims to explore the mediating role of creative self-efficacy in the relationship between knowledge sharing and innovative work behavior among students at the Faculty of Economics and Business, Stikubank University in Semarang. The sampling method used was Non-Probability Sampling with a purposive sampling approach, involving students from the 3rd to 8th semesters. The study highlights that creative self-efficacy significantly mediates the relationship between knowledge sharing and innovative work behavior. The implications of these findings underscore the importance of creative self-efficacy as a mediator facilitating the development of innovative behavior through a knowledge-sharing culture in an academic environment. This research has theoretical and practical implication.

Keywords: *Creative self-efficacy, Knowledge sharing, Innovative work behavior*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran mediasi dari efikasi diri kreatif dalam hubungan antara berbagi pengetahuan dan perilaku kerja inovatif pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Non-Probability Sampling dengan pendekatan purposive sampling yang melibatkan mahasiswa semester 3 hingga 8. Hasil penelitian menyoroti bahwa efikasi diri kreatif memiliki peran mediasi yang signifikan dalam memperkuat hubungan antara berbagi pengetahuan dan perilaku kerja inovatif. Implikasi dari temuan ini menggarisbawahi pentingnya efikasi diri kreatif sebagai penengah yang memfasilitasi pengembangan perilaku inovatif melalui budaya berbagi pengetahuan di lingkungan akademik. Penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis.

Kata Kunci: *Efikasi diri kreatif, Berbagi pengetahuan, Perilaku kerja inovatif*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang cepat saat ini mendorong organisasi untuk terus berinovasi guna mencapai tujuan mereka Elsa et al. (2020); Shabir et al. (2023). Inovasi tidak hanya mempengaruhi efisiensi organisasi tetapi juga memperkuat keterkaitan ekonomi secara global, memengaruhi individu dalam berbagai aspek politik, sosial, dan ekonomi (Ahmad et al., 2022). Seiring dengan hubungan yang erat antara ilmu pengetahuan dan teknologi, perubahan yang cepat dalam lingkungan kerja menjadi hal yang tak terhindarkan

(Chughtai & Khalid, 2023; Gaile et al., 2022). Persaingan di pasar global juga mendorong perlunya inovasi untuk mencapai keberlanjutan (Färber & Nazneen Islam, 2021).

Teknologi terkini dan cara-cara inovatif dalam melakukan sesuatu hanya mungkin dilakukan dengan dukungan sumber daya manusia (Caineastellano et al., 2021). Untuk mempertahankan keunggulan kompetitif, bisnis modern mendorong karyawan untuk menjadi inovatif dan kreatif. Inilah sebabnya organisasi cenderung mempekerjakan individu yang menunjukkan karakteristik ini karena kemampuan inovatif mereka memengaruhi kemampuan inovatif organisasi secara keseluruhan (Lukes & Stephan, 2017; Erik Stam, 2013).

Perilaku inovatif menjadi indikator kunci dalam mengukur kualitas sumber daya manusia di suatu organisasi. Mayoritas ide yang menggerakkan inovasi dihasilkan oleh individu yang memiliki keterampilan inovatif. Oleh karena itu, investasi pada sumber daya manusia dan pembentukan budaya inovatif menjadi krusial dalam memfasilitasi inovasi. Pada prinsipnya inovasi melalui karyawan dicapai melalui apa yang disebut dengan perilaku kinerja inovatif (Knezović & Drkić, 2021).

Dari review penelitian terdahulu, diketahui bahwa perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh berbagi pengetahuan (Munir & Beh, 2019); (Suhana et al., 2019); (Asurakkody & Kim, 2020) dan efikasi diri kreatif (Oppi et al., 2020); (Al Wali et al., 2022); (Khan et al., 2023) Selain itu, berbagi pengetahuan juga memengaruhi perilaku kerja inovatif melalui peran efikasi diri kreatif (Cundawan et al., 2021); (Bozdogan, 2023).

Berbagi pengetahuan dianggap sebagai elemen kunci dalam meningkatkan daya saing perusahaan karena dapat menghasilkan lebih banyak ide dan strategi untuk meningkatkan inovasi (Rasiah & Yap, 2016; Chandran et al., 2009). Setiap individu membutuhkan akses ke berbagai sumber pengetahuan untuk meningkatkan kinerjanya, menjadikan berbagi pengetahuan kontributor signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, yang pada akhirnya mendukung kesuksesan jangka panjang perusahaan (Cundawan et al., 2021).

Penelitian terkait menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara berbagi pengetahuan dengan efikasi diri kreatif (Hu & Zhao, 2016); (Bozdogan, 2023); (Cundawan et al., 2021). Anggota organisasi yang yakin dengan kemampuan mereka untuk menemukan solusi orisinal terhadap tantangan dikatakan memiliki tingkat efikasi diri kreatif yang tinggi. Dengan saling membantu dan berbagi informasi, individu dalam organisasi dapat meningkatkan rasa efikasi diri kreatif mereka (Bozdogan, 2023).

Efikasi diri kreatif dianggap sebagai alat utama dalam menghasilkan dan menerapkan ide-ide inovatif karena didasarkan pada pemikiran individu, kepercayaan diri, pengetahuan, dan keterampilan (Khan et al., 2023). Kreativitas yang tinggi cenderung menghasilkan tingkat inovasi yang lebih tinggi pula. Jika seseorang memiliki efikasi diri kreatif yang baik, kemungkinan besar mereka mampu melakukan inovasi dalam pekerjaan mereka (Cundawan et al., 2021).

Berbagi pengetahuan dan perilaku inovatif di tempat kerja terhubung melalui rasa efikasi diri kreatif. Berbagi pengetahuan memiliki dampak positif pada perilaku inovatif jika karyawan merasa yakin dengan kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide baru (Bozdogan, 2023). Peningkatan dalam berbagi pengetahuan juga dapat meningkatkan efikasi diri kreatif untuk berpikir dan bertindak kreatif, yang pada akhirnya mendorong keterlibatan dalam perilaku inovatif (Cundawan et al., 2021).

Selain penelitian yang berpengaruh, penulis juga menemukan penelitian yang tidak berpengaruh. Hasil penelitian (Usmanova et al., 2020) tidak dapat membuktikan pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku kinerja inovatif. Penelitian ini menyarankan adanya penambahan variabel lain yang diabaikan dalam penelitian tersebut, seperti variabel efikasi diri (Usmanova et al., 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran mediasi efikasi diri kreatif dalam hubungan antara berbagi pengetahuan dengan perilaku kinerja inovatif. Penelitian ini akan

melibatkan mahasiswa di Universitas Stikubank Semarang sebagai subjek penelitian. Dengan melihat situasi di kampus ini, penelitian berusaha mengisi celah pengetahuan dan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi perilaku inovatif mahasiswa.

Melalui penelitian ini, diharapkan akan terjadi perluasan literatur dalam konteks perilaku kerja inovatif dan berbagi pengetahuan, terutama pada konteks mahasiswa. Selain itu, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi institusi, pemerintah, dan perusahaan dalam mengembangkan program dan kegiatan yang mendorong perilaku inovatif pada mahasiswa, serta dalam pengembangan strategi organisasi yang inovatif di masa depan

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mengambil data utama dari kuesioner yang diisi oleh 1.160 mahasiswa semester 3 sampai ≥ 7 di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder dari literatur dan jurnal terkait. Variabel utama yang menjadi fokus penelitian adalah Berbagi Pengetahuan, Perilaku Kerja Inovatif, dan Efikasi Diri Kreatif. Untuk mengukur variabel-variabel ini, penulis menggunakan skala Likert 1-5 dalam penelitian ini. Item kuesioner untuk variabel berbagi pengetahuan diadaptasi dari (Van Den Hooff & Ridder, 2004) yang mencakup 2 dimensi yaitu sumbangan pengetahuan dan pengumpulan pengetahuan, kuesioner variabel perilaku kerja inovatif diadaptasi dari (Scott & Bruce, 1994) yang mencakup 3 dimensi yaitu generalisasi ide, promosi ide dan realisasi ide, serta kuesioner variabel Efikasi diri kreatif yang diadaptasi dari (Farmer, 2017) yang mencakup 3 dimensi yaitu menghasilkan ide-ide baru, kepercayaan diri dalam pemecahan masalah dan mengembangkan ide orang lain.

Proses analisis penelitian terbagi menjadi dua tahap. Pertama, dengan melakukan analisis statistik deskriptif guna memahami tanggapan dan karakteristik umum dari mahasiswa. Kedua, dengan menerapkan *Partial Least Squares – Structural Equation Modelling (PLS-SEM)* untuk menguji model yang telah disusun.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui *bootstrapping*, dengan memperhatikan koefisien jalur, t-statistik, dan p-value. Penelitian ini juga melakukan uji mediasi untuk mengevaluasi pengaruh variabel lainnya terhadap hubungan antara variabel utama.

HASIL & PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pada usia, jenis kelamin, program studi dan semester. Dari 100 responden, terdapat 3 mahasiswa (3%) yang berusia kurang dari 20 tahun (19 tahun), 97 mahasiswa (97%) berusia antara 20-30 tahun, dan tidak ada yang berusia di atas 30 tahun. Selain itu, 33% merupakan mahasiswa pria dan 67% mahasiswa wanita. Sebanyak 48% berasal dari program studi akuntansi, sementara 52% berasal dari program studi lainnya. Adapun distribusi semester mahasiswa adalah 6% di semester 3, 11% di semester 5, 81% di semester 7, dan 2% berada di semester yang lebih tinggi, dengan dua mahasiswa di semester 11.

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan pendekatan *algorithm Partial Least Square (SEM-PLS)* menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Analisis data dilakukan dalam dua tahap :

1. Menilai Model Pengukuran (Outer Model)
2. Menilai Model Struktural (Inner Model)

Pengukuran Outer Model

a. Uji Validitas

1) *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Aturan yang biasa digunakan untuk menilai validitas konvergen adalah nilai *outer loading* $\geq 0,7$ serta nilai *average variance extracted* (AVE) $\geq 0,5$ (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 1
Outer Loading dan *average variance extracted* (AVE)

Variabel		FL	AVE
Berbagi Pengetahuan (<i>Knowledge Sharing</i>)			0.579
KSB 1	Ketika Saya mempelajari sesuatu yang baru, Saya memberi tahu rekan-rekan perihal tersebut.	0.737	
KSB 2	Saya berbagi informasi yang Saya miliki kepada rekan-rekan Saya.	0.797	
KSB 3	Ketika Saya memerlukan pengetahuan tertentu, Saya bertanya kepada rekan Saya yang mengetahui hal itu.	0.750	
KSB 4	Saya merasa senang diberi tahu tentang apa yang rekan-rekan Saya ketahui.	0.769	
KSB 5	Ketika rekan Saya memiliki keterampilan tertentu, Saya meminta rekan Saya mengajari Saya	0.751	
Perilaku Kerja Inovatif (<i>Innovatif Work Behavior</i>)			0.556
IWB 1	Saya sering menciptakan ide baru untuk menyelesaikan masalah yang sulit	0.702	
IWB 2	Saya selalu mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas-tugas Saya	0.703	
IWB 3	Saya bisa menemukan solusi untuk masalah yang Saya hadapi	0.739	
IWB 4	Saya mendapatkan dukungan untuk ide-ide inovatif yang saya sampaikan	0.738	
IWB 5	Saya sering mendapatkan persetujuan untuk ide-ide inovatif Saya	0.777	
IWB 6	Saya bisa menginspirasi orang lain dengan ide-ide inovatif Saya	0.720	
IWB 7	Saya bisa mengubah ide-ide inovatif menjadi sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain	0.808	
IWB 8	Saya memperkenalkan ide-ide inovatif dengan cara yang terorganisir	0.755	

IWB 9	Saya mengevaluasi sejauh mana ide-ide inovatif Saya bermanfaat	0.761	
Efikasi Diri Kreatif (<i>Creative Self Efficacy</i>)			0.608
CSE 1	Saya memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru	0.737	
CSE 2	Saya yakin akan kemampuan saya untuk memecahkan masalah secara kreatif	0.794	
CSE 3	Saya mempunyai kemampuan untuk mengembangkan lebih jauh ide-ide orang lain	0.784	
CSE 4	Saya mempunyai kemampuan untuk membuat orang lain antusias terhadap ide-ide baru yang Saya miliki	0.713	
CSE 5	Saya yakin akan kemampuan saya untuk meyakinkan orang lain tentang manfaat dari ide-ide baru Saya	0.788	
CSE 6	Saya memiliki jaringan sosial yang diperlukan untuk mendapatkan dukungan dalam mewujudkan ide-ide baru.	0.720	
CSE 7	Saya yakin akan kemampuan Saya untuk menerapkan metode baru	0.829	
CSE 8	Saya yakin akan kemampuan saya untuk menerapkan keterampilan baru	0.833	
CSE 9	Saya memiliki kemampuan untuk mengadopsi metode baru	0.784	
CSE 10	Saya memiliki kemampuan untuk mengadopsi keterampilan baru	0.808	

Sumber : Data Diolah (2024)

Seluruh pernyataan pada tabel 1 di atas memiliki faktor loading $\geq 0,7$, dan nilai AVE untuk setiap variabel $\geq 0,5$ sehingga tidak ada item yang perlu dikeluarkan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua item dalam instrumen tersebut dinyatakan memenuhi kriteria untuk validitas konvergen.

2) *Discriminant Validity*

Penelitian ini melakukan pengujian *discriminant validity* melalui *cross loading* dan *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)*. Kriteria *cross loading* adalah nilai $\geq 0,7$ atau dibandingkan dengan AVE dan korelasi antar konstruk. Jika akar AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk, maka validitas diskriminannya baik. Hasil dari *cross loading* untuk setiap variabel disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 2
Hasil *Discriminant Validity* (Cross Loading)

	X (Berbagi Pengetahuan)	Y (Perilaku Kerja Inovatif)	Z (Efikasi Diri Kreatif)
KSB 1	0.737	0.395	0.431
KSB 2	0.797	0.582	0.516
KSB 3	0.750	0.534	0.463
KSB 4	0.769	0.408	0.327
KSB 5	0.751	0.439	0.418
IWB 1	0.358	0.702	0.595
IWB 2	0.659	0.703	0.579
IWB 3	0.534	0.739	0.682
IWB 4	0.372	0.738	0.588
IWB 5	0.524	0.777	0.611
IWB 6	0.402	0.720	0.586
IWB 7	0.467	0.808	0.621
IWB 8	0.453	0.755	0.627
IWB 9	0.437	0.761	0.632
CSE 1	0.521	0.680	0.737
CSE 2	0.476	0.658	0.794
CSE 3	0.412	0.642	0.784
CSE 4	0.456	0.557	0.713
CSE 5	0.343	0.687	0.788
CSE 6	0.512	0.601	0.720
CSE 7	0.435	0.693	0.829
CSE 8	0.455	0.660	0.833
CSE 9	0.430	0.620	0.784
CSE 10	0.441	0.615	0.808

Sumber : Data Diolah (2024)

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa setiap item memiliki nilai korelasi *cross-loading* > 0.70. Selain itu, nilai tertinggi masing-masing item terhubung dengan variabel laten yang sesuai, menunjukkan kecocokan yang tepat. Hal ini menegaskan bahwa setiap elemen yang diamati dalam penelitian ini secara tepat menjelaskan variabel laten mereka, memenuhi syarat validitas diskriminan, dan menyatakan bahwa seluruh item adalah valid.

Uji validitas diskriminan tahap kedua dilakukan dengan melihat nilai HTMT. Menurut pendapat (Hair et al., 2019). HTMT dinilai lebih sensitif atau akurat dalam mendeteksi validitas diskriminan. Nilai yang direkomendasikan adalah < 0,90 (Hair et al., 2019). Setelah pengujian, didapatkan hasil berikut ini :

Tabel 3
Hasil *Discriminant Validity* (HTMT)

	CSE	IWB	KSB
CSE			
IWB	0.899		
KSB	0.647	0.714	

Sumber : Data Diolah (2024)

Hasil pengujian menunjukkan nilai HTMT $< 0,90$ untuk pasangan variabel maka validitas diskriminan terpenuhi. Variabel membagi variasi item pengukuran terhadap item yang mengukurnya lebih kuat dibandingkan membagi varians pada item variabel lainnya.

b. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, reliabilitas diuji dengan menggunakan *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. *Cronbach's alpha* menentukan nilai terendah reliabilitas, sementara *Composite reliability* mengukur reliabilitas sebenarnya suatu konstruk. *Composite reliability* dianggap lebih baik dalam menilai konsistensi internal. Sebagai standart, nilai *alpha* atau *Composite reliability* sebaiknya $> 0,7$, namun nilai 0,6 masih dapat diterima.

Tabel di bawah ini menunjukkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* :

Tabel 4
Cronbach's alpha dan Composite reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
KSB	0.820	0.873
IWB	0.900	0.918
CSE	0.928	0.939

Sumber : Data Diolah (2024)

Dari data yang tertera dalam tabel 4 di atas, terlihat bahwa semua konstruk menunjukkan nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* $> 0,7$. Oleh karena itu, semua konstruk telah menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai.

Pengukuran Inner Model

a. Analisis R-Square (R^2)

Penilaian model struktural dilakukan dengan memperhatikan nilai *R-squared* untuk mengukur seberapa baik variabel laten dapat memprediksi kekuatan model struktural. Nilai-nilai *R-Squared* untuk konstruk tercantum dalam tabel di bawah ini :

Tabel 5
Nilai *R-Square*

	R-Square
IWB	0.717
CSE	0.333

Sumber : Data Diolah (2024)

Nilai *R-Square* antara variabel independen dengan variabel intervening sebesar 0,333 yang artinya sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel intervening sebesar 33,3%, nilai tersebut termasuk kedalam kategori model yang lemah. Untuk nilai *R-Square* antara variabel independen dengan variabel dependen yaitu sebesar 0,717 yang artinya sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 71,7% nilai tersebut termasuk kedalam kategori model yang sedang.

b. Analisis F-Square (F^2)

Untuk mengukur seberapa besar perubahan nilai (R) berpengaruh pada konstruk yang diteliti, dapat menggunakan nilai *Effect Size* dengan tiga kriteria. Nilai $< 0,02$ dianggap memiliki pengaruh lemah, nilai $< 0,15$ hingga 0,02 dianggap memiliki pengaruh sedang, dan nilai $< 0,35$ hingga 0,15 dianggap memiliki pengaruh kuat. Setelah pengujian, didapatkan

Hasil berikut ini:

Tabel 6
Nilai *F-Square*

	KSB	IWB	CSE
KSB		0.129	0.498
IWB			
CSE		1.121	

Sumber : Data Diolah (2024)

Nilai *F-Square* antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 0,129 artinya kemampuan variabel independen untuk memberikan dampak terhadap variabel dependen tergolong lemah. Untuk hasil *F-Square* antara variabel independen dengan variabel intervening sebesar 0,489 artinya kemampuan variabel independen untuk memberikan dampak terhadap variabel intervening tergolong kuat. Untuk hasil *F-Square* antara variabel intervening dengan variabel dependen sebesar 1,121 artinya kemampuan variabel intervening untuk memberikan dampak terhadap variabel dependen tergolong kuat.

c. Analisis *Goodness of Fit* (GoF)

Untuk menilai seberapa baik model PLS, dapat dilakukan dengan melihat nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR). Jika nilai SRMR < 0,10 model dianggap memiliki kecocokan yang baik, dan jika nilainya < 0,08 model dikatakan memiliki kecocokan yang sangat baik. Hasil pengujian *Goodness of fit* terdapat dalam Tabel di bawah ini :

Tabel 7
***Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR)**

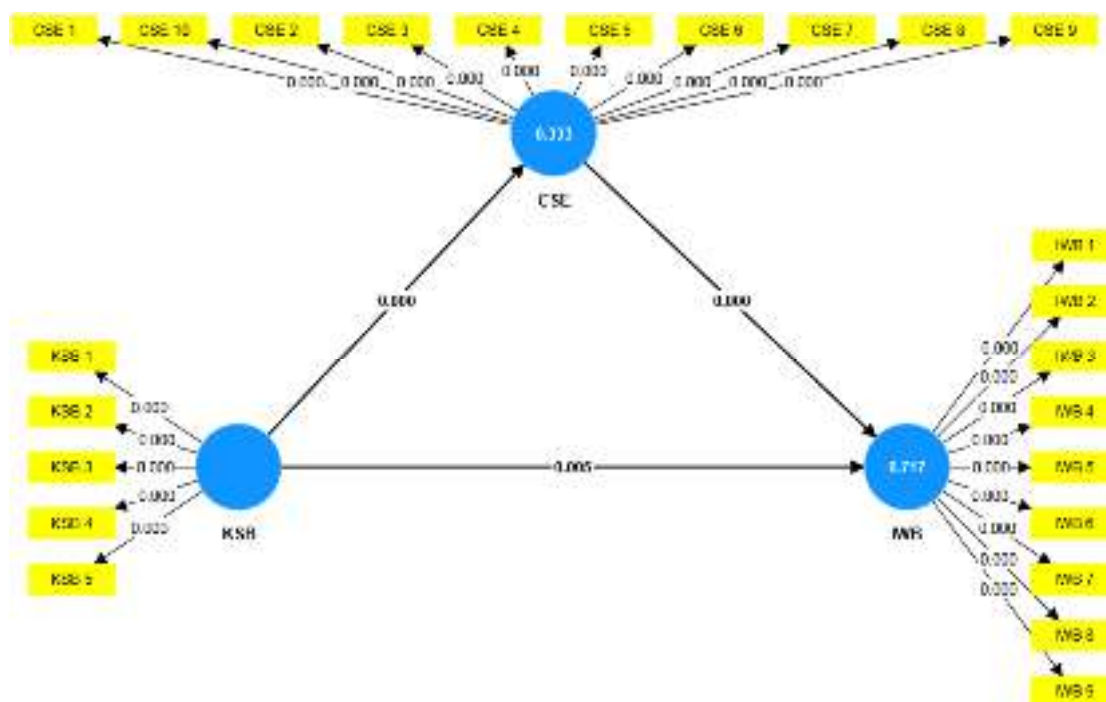
	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.081	0.081

Sumber : Data Diolah (2024)

Hasil uji *Goodness of fit* pada model PLS menunjukkan nilai SRMR pada *saturated* model dan *estimated* model sebesar 0,081. Karena keduanya memiliki nilai < 0,10 menandakan model memiliki kesesuaian yang baik, sehingga dapat digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Hasil dari analisis data ini berguna untuk menguji hipotesis dalam penelitian dengan memperhatikan nilai t statistik dan P Value. Hipotesis akan diterima jika nilai P Value-nya < 0,05. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung dalam penelitian ini, karena adanya variabel independen, dependen, dan mediasi. Berikut adalah Hasil uji hipotesis dalam program smartPLS melalui teknik *Path Coefficient Bootstrapping* :



Gambar 1
Output Bootstrapping

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis melalui *Path Coefficient* Teknik *Bootstrapping*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values
CSE -> IWB	0.690	0.692	0.068	10.160	0.000
KSB -> CSE	0.577	0.584	0.081	7.134	0.000
KSB -> IWB	0.234	0.233	0.083	2.808	0.005
KSB -> CSE -> IWB	0.398	0.406	0.083	4.767	0.000

Sumber : Data Diolah (2024)

Pengujian pengaruh langsung

Dalam penelitian ini, terdapat 4 hipotesis yang diuji dengan menggunakan teknik analisis *bootstrapping*. Melalui hasil t-statistik menunjukkan tingkat signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen. Jika nilai P Value pada setiap variabel > 0,05 menandakan hipotesis nol (H0) ditolak. Berikut merupakan hasil ringkasan pengujian pengaruh langsung :

Tabel 9
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Path Coefficient	Hipotesis	Arah	Besar Pengaruh	T Statistics	P Value
KSB -> IWB	H1	+	0.234	2.808	0.005
KSB -> CSE	H2	+	0.577	7.134	0.000
CSE -> IWB	H3	+	0.690	10.160	0.000

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat diketahui bahwa t-statistik dari pengaruh langsung berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 2,808 dengan besar pengaruh 0,234 dan P-value < 0,05 sebesar 0,005. Hal ini berarti bahwa berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif signifikan pada perilaku kerja inovatif. Dengan demikian H1 dapat diterima.

Nilai t-statistik dari pengaruh berbagi pengetahuan terhadap efikasi diri kreatif sebesar 7,134 dengan besar pengaruh 0,577 dan P-value < 0,05 sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif signifikan pada efikasi diri kreatif. Dengan demikian H2 dapat diterima.

Nilai t-statistik dari pengaruh efikasi diri kreatif terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 10,160. dengan besar pengaruh 0,690 dan P-value < 0,05 sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa efikasi diri kreatif memiliki pengaruh positif signifikan pada perilaku kerja inovatif. Dengan demikian H3 dapat diterima.

Pengujian pengaruh tidak langsung

Tabel 10
Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Path Coefficiences	Hipotesis	Besar Pengaruh	T Statistics	P Value
KSB -> CSE -> IWB	H4	0.398	4.767	0.000

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 10 di atas, dapat diketahui bahwa nilai t-statistik dari pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif yang dimediasi oleh efikasi diri kreatif sebesar 4,767 dengan pengaruh sebesar 0,398 dan p-value < 0,05 sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa efikasi diri kreatif memiliki pengaruh positif signifikan dalam memediasi hubungan berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif. Maka H4 dapat diterima.

H1 : Pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif

Pengujian pengaruh langsung variabel berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) terhadap perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behaviour*) telah dilakukan, berdasarkan hasil *output* pada tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai t-statistik dari pengaruh langsung berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 2,808 dengan besar pengaruh 0,234 dan P-value $\leq$ 0,05 sebesar 0,005. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik perilaku berbagi pengetahuan, semakin meningkat juga perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Munir & Beh, 2019), praktik berbagi pengetahuan antar karyawan dapat membawa manfaat tambahan bagi organisasi dimana dapat diperoleh lebih banyak ide dan strategi untuk meningkatkan inovasi. Hasil penelitian (Suhana et al., 2019) mengatakan bahwa ketika individu terlibat dalam berbagi pengetahuan, mereka lebih cenderung menginternalisasikan informasi tersebut. Keadaan semacam ini dapat merangsang perilaku inovatif. Sementara (Asurakkody & Kim, 2020) mengatakan bahwa untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif individu perlu diberikan kesempatan yang merangsang untuk memperoleh dan berbagi pengetahuan. Hal ini menunjukkan bahwa KS memiliki hubungan signifikan dengan IWB

H2 : Pengaruh Berbagi pengetahuan terhadap efikasi diri kreatif

Pengujian pengaruh langsung variabel berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) terhadap efikasi diri kreatif (*Creative Self Efficacy*) telah dilakukan, dan berdasarkan hasil *output* pada tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai t-statistik dari pengaruh berbagi pengetahuan

terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 7,136 dengan besar pengaruh 0,577 dan $P\text{-value} \leq 0,05$ sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perilaku berbagi pengetahuan semakin meningkat juga perilaku efikasi diri kreatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bozdogan, 2023) Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap tingkat efikasi diri kreatif seseorang adalah tingkat pengetahuan terkait pekerjaan. Menurut hasil penelitian (Cundawan et al., 2021) pengetahuan, informasi, dan keterampilan yang diperoleh dari proses berbagi pengetahuan diperlukan untuk menghasilkan karya kreatif, sehingga meningkatkan kepercayaan diri terhadap kemampuan individu untuk berkreasi dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa KS memiliki hubungan signifikan dengan CSE.

H3 : Pengaruh Efikasi diri kreatif terhadap perilaku kerja inovatif

Pengujian pengaruh langsung variabel Efikasi diri kreatif (*Creative Self Efficacy*) terhadap Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behaviour*) telah dilakukan, dan berdasarkan hasil *output* pada tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai t-statistik dari pengaruh Efikasi diri kreatif terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 10,160 dengan besar pengaruh 0,690 dan $P\text{-value} \leq 0,05$ sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perilaku efikasi diri kreatif semakin meningkat juga perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Oppi et al., 2020), lingkungan publik yang sedang menjalani reformasi organisasi dan manajerial, ketika melakukan perekrutan, harus mempertimbangkan manajer yang memiliki persepsi CSE tingkat tinggi karena mereka lebih mungkin mengembangkan perilaku kerja inovatif dan mendukung organisasi dalam mendorong inovasi untuk menghadapi tantangan lingkungan. Menurut hasil penelitian (Al Wali et al., 2022) Individu dengan CSE tinggi, lebih cenderung mengenali kesulitan sebagai peluang dan menunjukkan ketekunan ketika dihadapkan pada hambatan. (Khan et al., 2023) juga mengatakan bahwa individu dengan rasa CSE yang tinggi menunjukkan perilaku kerja inovatif karena kepercayaan yang diperoleh dari pengalaman mereka dan pengetahuan untuk menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide baru. Hal ini menunjukkan bahwa CSE memiliki hubungan signifikan dengan IWB.

H4 : Pengaruh Berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif yang di mediasi oleh Efikasi diri kreatif

Pengujian pengaruh tidak langsung variabel Efikasi diri kreatif (*Creative Self Efficacy*) terhadap hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) dengan perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behaviour*) telah dilakukan, dan berdasarkan hasil *output* pada tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai t-statistik dari pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif yang dimediasi oleh efikasi diri kreatif sebesar 4,767 dengan pengaruh sebesar 0,398 dan $p\text{-value} \leq 0,05$, sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku efikasi diri kreatif memediasi hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dengan perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ((Bozdogan, 2023) Peningkatan berbagi pengetahuan meningkatkan efikasi diri kreatif anggota organisasi untuk berpikir dan bertindak kreatif, yang memotivasi mereka untuk terlibat dalam perilaku inovatif yang lebih berisiko. Meningkatnya berbagi pengetahuan mengarah pada perilaku yang lebih imajinatif dalam pekerjaan. Hal ini secara tidak langsung akan membuat anggota semakin percaya diri dengan kemampuannya dalam berkreasi. Menurut hasil penelitian (Cundawan et al., 2021) Organisasi perlu mempertimbangkan pendekatan terhadap anggotanya untuk memastikan bahwa mereka memiliki keyakinan terhadap kemampuan kreatif mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan bahwa tuntutan pekerjaan sesuai dengan kemampuan kreatif anggota. Mendorong berbagi pengetahuan juga akan meningkatkan kepercayaan anggota terhadap

kemampuan mereka dalam menciptakan karya kreatif yang penting untuk menciptakan inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa CSE memediasi hubungan antara KS dengan IWB.

SIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan memengaruhi efikasi diri kreatif mahasiswa, yang pada gilirannya berdampak pada perilaku kerja inovatif. Konfirmasi terhadap efek mediator dari efikasi diri kreatif dalam hubungan antara berbagi pengetahuan dan perilaku kerja inovatif telah ditemukan. Secara teoritis hasil penelitian ini memperkuat bangunan teori hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini. Secara praktis, hasil penelitian ini bisa dijadikan input bagi manajemen perguruan tinggi untuk meningkatkan perilaku inovatif mahasiswa. Meski demikian, keterbatasan terlihat dalam kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel intervening dan dependen, serta dalam keragaman sampel responden yang terbatas pada satu fakultas. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melibatkan sampel responden dari berbagai fakultas atau universitas guna mencapai generalisasi yang lebih luas. Dalam mendalami pemahaman, diperlukan penelitian lanjutan yang mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang mungkin memengaruhi hubungan antara berbagi pengetahuan, efikasi diri kreatif, dan perilaku kerja inovatif. Studi dengan konteks yang berbeda juga penting untuk memperkaya pemahaman mengenai hubungan antarvariabel yang diamati.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Shabir, & N., & Shehzad. (2022). How do environmental innovations and energy productivity affect the environment? Analyzing the role of economic globalization. *International Journal of Rnviromental Scieance and Technology*, 19, 7527–7538. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s13762-021-03620-8>
- Al Wali, J., Muthuveloo, R., & Teoh, A. P. (2022). Unravelling the nexus between creative self-efficacy, humble leadership, innovative work behaviour and job performance amongst physicians in public hospitals. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 14(4), 706–726. <https://doi.org/10.1108/APJBA-05-2021-0205>
- Asurakkody, T. A., & Kim, S. H. (2020). Effects of knowledge sharing behavior on innovative work behavior among nursing Students: Mediating role of Self- leadership. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 12(May 2019), 100190. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100190>
- Bozdogan, S. C. (2023). The Mediating Role of Creative Self-Efficacy in The Relationship Between Knowledge Sharing Behavior and Employee Innovation Behavior: A Study in The Recycling Industry. *Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 137–153. <https://doi.org/10.33399/biibfad.1212900>
- Caineastellano, S., Chandavimol, K., Khelladi, I., & Orhan, M. A. (2021). Impact of self-leadership and shared leadership on the performance of virtual R&D teams. *Journal of Business Reaserch*, 128, 578–586. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jbusres.2020.12.030>
- Chandran, V. G. R., Rasiah, R., & Wad, P. (2009). Malaysian Manufacturing Systems of Innovation and Internationalization of R&D. In *CBDS Working Paper Series* (Issue 11).
- Chughtai, M. S., & Khalid, Y. (2023). Learning organizations and innovative work behaviors: A moderated mediation model from the perspective of social schema theory. *Organizatsionnaya Psikhologiya*, 13(2), 207–229. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2023-13-2-207-229>
- Cundawan, A., Marchyta, N. K., & Santoso, T. (2021). Mediating effect of creative self-

- efficacy on the influence of knowledge sharing towards innovative work behavior among millennial knowledge workers. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 14(2), 149–164. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v14i2.8873>
- Elsahn, Z., Callaghan, L., Husted, K., Korber, S., & Siedlok, F. (2020). Are rigor and transparency enough? Review and future directions for case studies in technology and innovation Management. *R and D Management*, 50(3), 309–328. <https://doi.org/10.1111/radm.12412>
- Erik Stam. (2013). Knowledge and entrepreneurial employees: a country-level analysis. *Small Business Economics*, 41(4), 887–898. https://econpapers.repec.org/article/kapsbusec/v_3a41_3ay_3a2013_3ai_3a4_3ap_3a887-898.htm
- Färber, A. S., & Nazneen Islam, R. (2021). Information and Communication Technology Professionals' Perceptions of High Involvement Work Practices and Their Work Engagement - An investigation of the roles of work-life balance and psychological job demands. *Gothenburg University*. <http://hdl.handle.net/2077/69486>
- Farmer, S. M. (2017). *Creative self-efficacy : potential antecedents and relationship to creative performance Creative Self-Efficacy : It's Potential and Antecedents*. 45(January 2002), 1137–1148.
- Gaile, A., Bauman-Vitolina, I., Kivipold, K., & Agnis Stibe. (2022). Examining Subjective Career Success of Knowledge Workers. *Review of Managerial Science*, 16 (7), 2135–2160. <https://doi.org/https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11846-022-00523-x>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hu, B., & Zhao, Y. (2016). Creative self-efficacy mediates the relationship between knowledge sharing and employee innovation. *Social Behavior and Personality*, 44(5), 815–826. <https://doi.org/10.2224/sbp.2016.44.5.815>
- Khan, H. S. ud din, Li, P., Chughtai, M. S., Mushtaq, M. T., & Zeng, X. (2023). The role of knowledge sharing and creative self-efficacy on the self-leadership and innovative work behavior relationship. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(4), 100441. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100441>
- Knezović, E., & Drkić, A. (2021). Innovative work behavior in SMEs: the role of transformational leadership. *Employee Relations*, 43(2), 398–415. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2020-0124>
- Lukes, M., & Stephan, U. (2017). Measuring employee innovation: A review of existing scales and the development of the innovative behavior and innovation support inventories across cultures. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour*, 23(1), 1355–2554. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEBr-11-2015-0262/full/html>
- Munir, R., & Beh, L. S. (2019). Measuring and enhancing organisational creative climate, knowledge sharing, and innovative work behavior in startups development. *Bottom Line*, 32(4), 269–289. <https://doi.org/10.1108/BL-03-2019-0076>
- Oppi, C., Bagheri, A., & Vagnoni, E. (2020). Antecedents of innovative work behaviour in healthcare: does efficacy play a role? *International Journal of Public Sector Management*, 33(1), 45–61. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-12-2018-0267>
- Rasiah, R., & Yap, X.-S. (2016). Innovation Performance of the Malaysian Economy. *The Global Innovation Index 2015*, 139.

- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607. <https://doi.org/10.5465/256701>
- Shabir, M., Jiang, P., Shahab, Y., & Wang, P. (2023). *Geopolitical, economic uncertainty and bank risk: Do CEO power and board strength matter?* 87. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.irfa.2023.102603>
- Suhana, S., Udin, U., Suharnomo, S., & Mas'ud, F. (2019). Transformational leadership and innovative behavior: The mediating role of knowledge sharing in Indonesian private university. *International Journal of Higher Education*, 8(6), 15–25. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n6p15>
- Usmanova, N., Yang, J., Sumarliah, E., Khan, S. U., & Khan, S. Z. (2020). Impact of knowledge sharing on job satisfaction and innovative work behavior: the moderating role of motivating language. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51(3), 515–532. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-11-2019-0177>
- Van Den Hooff, B., & Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>