

**PERILAKU KERJA INOVATIF DOSEN PTN DI LLDIKTI  
WILAYAH III JAKARTA: PENGARUH KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL, KEPERCAYAAN INTERPERSONAL  
DAN BERBAGI PENGETAHUAN**



*Intelligentia ~ Dignitas*

**SUSAN FEBRIANTINA  
9917922041**

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2025**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Susan Febriantina
NIM	:	9917922041
Jenjang	:	S3 (Doktor)
Program Studi	:	Ilmu Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen SDM
Angkatan	:	2022
Semester	:	123 (Gasal) Tahun Akademik 2025/2026.

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 16 Oktober 2025  
Yang membuat pernyataan,



(Susan Febriantina)

## PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Susan Febriantina  
NIM : 9917922041  
Jenjang : S3 (Doktor)  
Program Studi : Ilmu Manajemen  
Judul : Perilaku Kerja Inovatif Dosen PTN Di LLDIKTI Wilayah III Jakarta: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan Interpersonal Dan Berbagi Pengetahuan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Doktor baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di institusi pendidikan lainnya.
  2. Disertasi ini bukan saduran/ terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan promotor, kopromotor dan dewan penguji.
  3. Disertasi ini ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan
  4. Semua disertasi dan penelitian yang relevan yang dikutip dalam disertasi ini dicantumkan pada daftar pustaka

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 16 Oktober 2025



Susan Febriantina

## LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
**UPT PERPUSTAKAAN**

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220  
Telepon/Faksimili: 021-4894221  
Laman: [lib.unj.ac.id](http://lib.unj.ac.id)

### LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Susan Febriantina  
NIM : 9917922041  
Fakultas/Prodi : Ilmu Manajemen S3  
Alamat email : susanfebriantina@unj.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi     Tesis     Disertasi     Lain-lain (.....)

yang berjudul :

**Perilaku Kerja Inovatif Dosen PTN Di LLDIKTI Wilayah III Jakarta: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan Interpersonal Dan Berbagi Pengetahuan**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 16 Oktober 2025

Pemlis

( Susan Febriantina )

**PERILAKU KERJA INOVATIF DOSEN PTN DI LLDIKTI WILAYAH III  
JAKARTA: PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
KEPERCAYAAN INTERPERSONAL DAN BERBAGI PENGETAHUAN**

**SUSAN FEBRIANTINA**  
Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian kuantitatif dan deskriptif ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepercayaan interpersonal terhadap perilaku kerja inovatif dosen PTN di LLDIKTI Wilayah III Jakarta, baik secara langsung maupun melalui mediasi berbagi pengetahuan, untuk menemukan kerangka konseptual dan empirik perilaku inovatif di kalangan dosen. Hipotesis diuji menggunakan data empirik dari kuesioner 343 responden, diambil melalui teknik *probability sampling* dari populasi 1.664 orang dosen, dan dianalisis dengan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui *software PLS*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepercayaan interpersonal tidak berpengaruh positif langsung terhadap perilaku kerja inovatif. Berbagi pengetahuan ditemukan berperan ganda sebagai mediator dan moderator dalam hubungan antara kepemimpinan dan kepercayaan terhadap inovasi, yang berarti berbagi pengetahuan tidak hanya menjembatani tetapi juga memperkuat pengaruh keduanya terhadap perilaku kerja inovatif, menjadikannya elemen kunci dalam keberhasilan inovasi akademik. *Novelty* penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan dan kepercayaan saja belum cukup kuat, sehingga berbagi pengetahuan menjadi mediasi dan moderasi yang memperkuat pengaruhnya terhadap perilaku inovatif dosen.

**Kata kunci:** perilaku kerja inovatif, kepemimpinan transformasional, kepercayaan interpersonal, berbagi pengetahuan, dosen

**INNOVATIVE WORK BEHAVIOR OF PTN LECTURERS IN LLDIKTI REGION III JAKARTA: THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, INTERPERSONAL TRUST AND KNOWLEDGE SHARING**

**SUSAN FEBRIANTINA**

*Jakarta State University, Indonesia*

**ABSTRACT**

*This quantitative and descriptive research aims to analyze the influence of transformational leadership and interpersonal trust on the innovative work behavior of lecturers at State Universities in LLDIKTI Region III Jakarta, both directly and through knowledge sharing mediation, to find a conceptual and empirical framework of innovative behavior among lecturers. The hypothesis is tested using empirical data from a questionnaire of 343 respondents, taken through probability sampling techniques from a population of 1,664 lecturers, and analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) method through PLS software.*

*The results of this study indicate that transformational leadership and interpersonal trust do not have a direct positive effect on innovative work behavior. Knowledge sharing was found to play a dual role as a mediator and moderator in the relationship between leadership and trust on innovation, meaning that knowledge sharing not only bridges but also strengthens the influence of both on innovative work behavior, making it a key element in the success of academic innovation. The novelty of this study is that leadership and trust alone are not strong enough, so that knowledge sharing becomes a mediator and moderator that strengthens its influence on lecturers' innovative behavior.*

**Keywords:** innovative work behavior, transformational leadership, interpersonal trust, knowledge sharing, lecturers

## SINOPSIS

### PENDAHULUAN

Inovasi menjadi komponen penting dari kesuksesan Darvishmotevali et al. (2020) dan daya saing suatu organisasi dalam perekonomian saat ini (Zhang et al., 2019; Singh et al., 2021). Oleh karena itu, pertumbuhan organisasi akan banyak bergantung pada kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru untuk memilih dan menerapkan hal yang paling menjanjikan dari ide-ide baru tersebut (Lee et al., 2020; Hughes et al., 2018). Perubahan situasi dan keadaan yang sangat cepat dalam kurun waktu terakhir telah banyak memengaruhi dan menantang individu dan organisasi menurut Kaur Bagga et al. (2022) untuk menciptakan nilai tambah melalui inovasi (Kucharska & Rebelo, 2022).

Inovasi merupakan sebuah proses yang mencakup bagaimana ide-ide diadopsi ke dalam praktik-praktik (produk, layanan, atau metode produksi baru) yang digunakan secara ekonomis dengan tujuan yang jelas (Ellis & Childs, 2019). Oslo Manual (2018) mencatat bahwa inovasi merupakan produk atau proses bisnis yang baru atau lebih baik dari sebelumnya, atau merupakan kombinasi keduanya. Di dalamnya terdapat perbedaan secara signifikan dengan sebelumnya (OECD, 2018). Organisasi yang inovatif akan terus menciptakan terobosan berupa kebaruan, keunikan, dan perbedaan dalam proses, layanan, maupun produk melalui berbagai intervensi yang digerakkan oleh kebijakan dan pembelajaran berdasarkan pengalaman praksis dan krisis yang diperlukan untuk tetap bertahan hidup, kompetitif, dan sukses (AlMalki & Durugbo, 2023).

Meski inovasi dianggap sebagai pendorong utama pertumbuhan ekonomi dan daya saing nasional suatu negara, namun inovasi di Indonesia masih jauh dibandingkan negara lainnya berdasarkan skala pengukuran *Global Innovation Index* (GII) 2023. Berikut adalah tabel ASEAN Global Innovation Index:

**Tabel 1.1 ASEAN Global Innovation Index 2023**

<b>Nomor</b>	<b>Negara ASEAN</b>	<b>Peringkat GII (132 negara)</b>	<b>Skor</b>
1	Singapura	5	61.5
2	Malaysia	36	40.9
3	Thailand	43	37.1
4	Vietnam	46	36.0
5	Filipina	56	32.2
<b>6</b>	<b>Indonesia</b>	<b>61</b>	<b>30.3</b>
7	Brunei Darussalam	87	23.5
8	Kamboja	101	20.8

Sumber: *Global Innovation Index (GII)*, WIPO 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 132 negara yang masuk *Global Innovation Index (GII)*, Indonesia berada pada urutan ke-61. Dalam skala tingkat negara ASEAN, inovasi Indonesia masih kalah di bawah negara-negara ASEAN seperti Thailand, Vietnam, dan Filipina. Dibandingkan dengan tahun 2022, inovasi Indonesia di lingkup ASEAN memang agak naik dari urutan ke-75 dengan skor 27,9 menjadi pada urutan ke-61 dengan skor 30.3 pada tahun 2023. Namun demikian, jika di urutkan berdasarkan tingkat negara ASEAN, posisi Indonesia masih sama seperti tahun 2022 sebelumnya yakni menempati urutan ke-61 dari 8 negara ASEAN peserta GII. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi Indonesia yang di ukur dengan inovasi di bidang politik, pendidikan, infrastruktur dan penciptaan pengetahuan dari masing-masing ekonomi suatu negara (Bate et al., 2023) masih tertinggal baik dalam tingkat ASEAN maupun dunia.

Salah satu aspek yang di ukur dalam GII adalah aspek modal manusia. Inovasi pada modal manusia berkaitan erat dengan inovasi pada pengelolaan asset berupa sumber daya manusia. Pengelolaan asset sumber daya manusia tersebut berkaitan dengan *innovative work behaviour* yang dimaknai sebagai serangkaian tindakan memunculkan ide-ide hingga mendapatkan dukungan terhadap ide-ide tersebut, dan membantu pelaksanaan ide-ide tersebut yang melebihi kreatifitas dan kuncinya adalah diferensial *differentiation* (Scott et al., 1994). Hal tersebut dikembangkan Spreitzer (1995, p. 1449) yang menyatakan bahwa perilaku inovatif mencerminkan penciptaan sesuatu yang baru atau berbeda yang berorientasi pada

perubahan dengan melibatkan penciptaan produk, layanan, ide, prosedur, atau proses baru. Keduanya sejalan dengan Janssen, (2000) yang menyebutkan bahwa *innovative work behaviour* merupakan penciptaan yang disengaja, pengenalan dan penerapan ide-ide baru dalam peran kerja, kelompok atau organisasi, akan mendapatkan manfaat baik bagi kinerja individu, kelompok, atau organisasi.

Terdapat empat set konsep manajemen dalam merumuskan *innovative work behaviour*, yakni pembelajaran dan kepemimpinan kerja (*innovative work learning and leadership*), proses dan kinerja kerja inovatif (*innovative work processes and performances*), karakteristik dan kondisi kerja inovatif (*innovative work characteristics and conditions*), dan penghambat dan interdependensi kerja inovatif (*innovative work inhibitors and interdependencies*) (Alessa & Durugbo, 2022).

Dalam Pembahasan ini, penulis mengacu pada perilaku inovatif yang berkaitan dengan pembelajaran dan kepemimpinan inovatif (*innovative work learning and leadership*) karena menyoroti dimensi pembelajaran sosial, aspek psikologis, dan peran kepemimpinan dalam mendorong terwujudnya inovasi, baik pada tingkat individu maupun secara kolektif dalam organisasi. Konsep ini juga mencerminkan inovasi di tempat kerja yang memerlukan penciptaan lingkungan di mana karyawan merasa aman untuk berkreasi secara inovatif dan persyaratan ini cenderung muncul dari para pemimpin organisasi (Caniëls & Veld, 2019). Selain itu, konsep ini mengkonfirmasi pentingnya kepercayaan antara orang, dan menekankan bahwa tindakan berbagi memfasilitasi inovasi. Konsep ini juga mempromosikan interaksi kelompok sebagai salah satu faktor yang membentuk inovasi (Middleton et al., 2018).

Dalam model pertukaran sosial (Homans, 1958), ditegaskan bahwa *innovative work behaviour* terjadi melalui interaksi sosial antara individu, atasan, rekan kerja, dan organisasi secara keseluruhan. Keterkaitan individu dengan atasan dan rekan kerja dapat menjadi faktor krusial yang memengaruhi kemungkinan individu untuk terlibat dalam perilaku inovatif.

Penelitian ini akan difokuskan pada *innovative work behavior* (IWB) dosen di lingkungan LLDikti Wilayah 3 Jakarta. Pentingnya studi tentang IWB dosen disebabkan oleh tiga alasan. *Pertama*, IWB memiliki hubungan langsung dengan

pencapaian kinerja individu maupun organisasi (perguruan tinggi) (Aziz & Abiddin, 2024). *Kedua*, bagi dosen, terutama dosen dengan rentang usia produktif, IWB merupakan kunci karena mereka cenderung terbuka terhadap ide-ide baru, bersedia untuk berkreasi lebih intensif, serta berupaya untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru ketika dihadapkan pada tantangan (Hui et al., 2020). *Ketiga*, IWB dianggap sebagai persepsi dosen yang menjadi “hak” dosen, sehingga penting bagi perguruan tinggi untuk memahami dan memperhatikan kebutuhan serta pandangan dosen guna meningkatkan IWB mereka.

Tema riset yang menarik dalam konteks IWB berdasarkan tren riset terkini yang direkomendasikan antara lain IWB *in higher education* Rafique et al. (2022), IWB pada generasi muda menurut Hill et al. (2023), IWB berkaitan dengan gaya kepemimpinan Albdareen et al. (2024), IWB dan tekanan pekerjaan Trivedi & Pattusamy (2023), IWB dan peran inovasi digital (Binsaeed et al., 2023). Berdasarkan hal tersebut di atas, keistimewaan penelitian ini adalah ditemukannya kesenjangan penelitian (*research gaps*) dan kesenjangan empiris (*empirical gaps*). Secara keseluruhan, hasil penelitian diharapkan dapat menegaskan hubungan antara *transformational leadership*, kepercayaan, *knowledge-sharing*, dan perilaku inovatif dosen, serta memberikan masukan berharga bagi organisasi dalam merancang kebijakan yang sesuai untuk penempatan pimpinan unit kerja.

Penelitian ini dinilai penting dilakukan dengan mengembangkan model lain guna mengkaji *innovative work behavior* dosen di perguruan tinggi di Indonesia, khususnya di PT di lingkungan LLDikti Wilayah 3 (Jakarta). Berdasarkan hal tersebut di atas, maka topik penelitian ini adalah “Perilaku Kerja Inovatif Dosen PTN Di LLDikti Wilayah III Jakarta; Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan Interpersonal dan Berbagi Pengetahuan”

Kajian mengenai *Innovative Work Behavior* (IWB) telah mengalami perkembangan yang signifikan dalam satu dekade terakhir. IWB tidak lagi dipandang sekadar sebagai ekspresi kreativitas individu, melainkan sebagai rangkaian perilaku terstruktur yang meliputi penciptaan ide, promosi gagasan, hingga implementasi nyata dalam konteks organisasi. Perilaku ini krusial untuk mempertahankan daya saing

organisasi serta menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan eksternal yang terus berubah (Afsar & Umrani, 2020; Messmann et al., 2022). Dalam literatur, terdapat kecenderungan yang konsisten untuk mengaitkan IWB dengan berbagai faktor organisasi, di antaranya *transformasional leadership* Khan et al., (2020); Asbari et al., (2020); Purwanto et al., (2021); Tan et al., (2021); Kaymakçı et al. (2022), *interpersonal trust* Hughes et al. (2018); Z. Lin dan Shin (2021); Marampa et al., (2023); Khassawneh et al. (2022); Kistyanto et al. (2022), Ahmed (2023), dan H. Yuan Mai (2023) , dan *knowledge sharing* Akram et al., 2020); Asurakkody & Kim, (2020); Usmanova et al., (2020); Nguyen et al., 2020); dan Vandavasi et al., (2020).

*Transformasional leadership* kerap diidentifikasi sebagai faktor penting yang membentuk lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Dengan empat dimensi utamanya— *inspirational motivation, intellectual stimulation, idealized influence*, dan *individualized consideration*—gaya kepemimpinan ini diyakini mampu mendorong munculnya IWB dengan cara menginspirasi, menstimulasi pemikiran kritis, serta memberikan perhatian individual terhadap kebutuhan karyawan (Zhang et al., 2021; Alheet et al., 2021). Dalam konteks Indonesia, temuan serupa diungkap oleh Sudibjo dan Prameswari (2021), yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap *transformasional leadership* berbanding lurus dengan kecenderungan perilaku inovatif di kalangan dosen.

Namun demikian, penelitian terbaru ini menghadirkan temuan yang berbeda. Dalam studi terhadap dosen PTN di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta, *transformasional leadership* tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap IWB. Hasil ini menantang asumsi teoritik yang telah lama dipegang dan mengindikasikan bahwa dalam konteks akademik Indonesia, pengaruh *transformasional leadership* terhadap inovasi bersifat tidak langsung, dimediasi oleh faktor-faktor lain, khususnya *knowledge sharing*. Temuan ini menegaskan perlunya pendekatan kontekstual dalam memahami efektivitas gaya kepemimpinan, terutama dalam organisasi dengan budaya birokratis dan struktur hierarkis seperti perguruan tinggi negeri.

Peran *knowledge sharing* dalam konteks ini menjadi sangat penting. Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa praktik berbagi pengetahuan dapat memperkuat proses kolaboratif dan memicu lahirnya ide-ide baru (Asurakkody & Kim, 2020; Al-Kurdi et al., 2020). Dalam studi ini, *knowledge sharing* terbukti menjadi mediator signifikan dalam hubungan antara *transformasional leadership* dan IWB, serta antara *interpersonal trust* dan IWB. Artinya, keberadaan budaya berbagi pengetahuan di antara dosen memiliki efek katalitik dalam mendorong *innovative work behavior*. Hal ini mendukung argumen bahwa *knowledge sharing* tidak hanya penting secara praktis, tetapi juga secara teoritik sebagai jembatan antara berbagai faktor sosial organisasional dan output inovasi.

Sementara itu, variabel *interpersonal trust* juga menunjukkan dinamika menarik. Kepercayaan antar individu telah lama dianggap sebagai prasyarat terjadinya kolaborasi yang efektif, termasuk dalam proses inovatif. Penelitian oleh Hughes et al. (2018) serta Li et al. (2019) menyoroti bagaimana *trust* meningkatkan rasa aman psikologis, yang pada gilirannya membuka ruang bagi eksplorasi dan diskusi ide-ide baru. Namun, studi terbaru ini menunjukkan bahwa *interpersonal trust* tidak memberikan dampak langsung terhadap IWB. Sebaliknya, pengaruh *trust* menjadi signifikan hanya ketika dimediasi oleh *knowledge sharing*. Temuan ini menyoroti bahwa dalam konteks akademik Indonesia, kepercayaan antardosen harus diwujudkan dalam bentuk konkret, seperti berbagi informasi dan pengalaman, agar dapat benar-benar mempengaruhi inovasi.

Salah satu aspek yang membedakan studi ini dari penelitian terdahulu adalah konteks organisasinya. Penelitian terbaru ini fokus pada dosen-dosen PNS di wilayah LLDikti III Jakarta, dimana memiliki karakteristik yang berbeda seperti struktur organisasi yang birokratis, tuntutan administratif yang tinggi, dan tekanan terhadap produktivitas tridarma. Konteks ini sangat berbeda dari banyak studi sebelumnya yang umumnya dilakukan di sektor swasta, industri teknologi, atau perusahaan multinasional. Kompleksitas sistem kerja di lingkungan pendidikan tinggi publik menuntut pendekatan kepemimpinan dan pengelolaan hubungan sosial yang adaptif agar dapat menumbuhkan iklim inovatif.

Dari sisi metodologi, penelitian ini memperkuat validitas temuannya melalui penggunaan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dan melibatkan 343 responden sebagai sampel yang representatif. Keunggulan metode ini terletak pada kemampuannya dalam mengidentifikasi hubungan kausal kompleks dan efek mediasi secara simultan. Selain itu, model penelitian ini juga disusun berdasarkan teori *organizational innovation theory* dan kerangka *social exchange theory*, dengan mengintegrasikan dimensi *leadership-learning* dan *social trust* yang belum banyak diakomodasi secara bersamaan dalam studi sebelumnya

Kebaruan (*novelty*) dari penelitian mencakup; *pertama*, konteks penelitian yang spesifik pada dosen PNS di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta yang belum banyak diteliti; *kedua*, integrasi simultan tiga variabel kunci dalam model mediasi berbasis *social exchange theory*; dan *ketiga*, penegasan peran krusial *knowledge sharing* sebagai mediator dalam hubungan antara *transformational leadership*, *interpersonal trust*, dan *innovative work behavior*.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif berjenis survei dengan menggunakan pendekatan kausal eksplanatori, yang berlandaskan pada filsafat positivisme (Creswell & Creswell, 2018). Tujuan utama dari pendekatan ini adalah menguji hipotesis dengan mengidentifikasi dan menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel, yaitu menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh langsung terhadap variabel dependen (Creswell, 2016). Seluruh proses penelitian ini dijadwalkan berlangsung selama empat bulan, yaitu dari Oktober 2024 hingga Januari 2025, yang terbagi menjadi dua tahapan utama: pengurusan izin dan uji coba instrumen, diikuti dengan pelaksanaan pengumpulan dan analisis data secara statistik.

Penelitian ini dilaksanakan pada institusi pendidikan tinggi (PT) yang berada di bawah klaster Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDikti) Wilayah III Jakarta untuk memastikan homogenitas data. Secara spesifik, lokasi penelitian dibatasi pada empat Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta,

yang meliputi: Universitas Negeri Jakarta (UNJ), UPN Veteran Jakarta, Politeknik Negeri Jakarta (PNJ), dan Politeknik Negeri Media Kreatif (PNMK).

Sampel penelitian adalah dosen PNS dengan jabatan fungsional minimal Asisten Ahli pada empat PTN di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta. Dengan total populasi 1.664 dosen, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling* untuk memastikan keterwakilan subkelompok dan memperkuat generalisasi. Menggunakan formula Taro Yamane dengan tingkat presisi  $d=0,05$ , jumlah sampel minimum yang diperlukan adalah 322 dosen, dihitung dari  $n=1+(1.664\times0,05\times0,05)1.664$ . Sampel 322 ini kemudian disebarluaskan secara proporsional ke setiap PTN, dengan mempertimbangkan strata jabatan akademik. Jumlah sampel ini juga memenuhi bahkan melebihi ukuran sampel minimum yang disarankan oleh aturan dasar (*role of thumb*) analisis Structural Equation Modeling (SEM) (Hair et al., 2019), yang mengindikasikan  $N=150$  sudah memadai.

Pengumpulan data penelitian dilakukan secara lengkap dan akurat menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari studi sebelumnya dan disebarluaskan melalui Google Form. Akses kuesioner dikirimkan kepada para responden, yaitu dosen PNS, melalui email instansi masing-masing yang diperoleh peneliti dari permohonan izin penelitian dan laman resmi universitas. Responden diminta untuk memberikan jawaban berdasarkan persepsi dan penilaian mereka dengan memilih opsi yang tersedia. Untuk menjamin kerahasiaan dan mematuhi etika penelitian, kuesioner dirancang dengan bersifat anonim (*anonymous*). Setelah data terkumpul, tahap selanjutnya adalah pengolahan data untuk mensistematisasikan informasi yang diperoleh.

Instrumen penelitian disusun melalui proses mendefinisikan kelima variabel secara konseptual, diikuti dengan operasionalisasi variabel menjadi dimensi atau indikator. Pengukuran semua variabel dalam kuesioner menggunakan Skala Likert 5 Poin dengan pilihan jawaban dari SS (Sangat Setuju) hingga STS (Sangat Tidak Setuju). Pemilihan Skala Likert 5 poin ini didasarkan pada pertimbangan bahwa skala tersebut lebih mudah dipahami oleh responden, mampu menghasilkan reliabilitas yang tinggi, dan mengurangi tingkat non-respons (Tomei et al., 2021). Selain itu, skala 5

poin dianggap efektif untuk survei singkat, membantu mempercepat proses pengisian tanpa mengorbankan validitas data yang diperoleh (Taherdoost, 2019).

## **HASIL PENELITIAN**

Penelitian menunjukkan bahwa jumlah perguruan tinggi yang menjadi responden terdiri atas 4 universitas negeri, mencakup Universitas Negeri Jakarta, sebanyak 167 responden (49%), UPN Veteran Jakarta, sebanyak 80 responden (23%), Politeknik Negeri Jakarta, sebanyak 55 responden (16%), dan Politeknik Negeri Media Kreatif, sebanyak 41 responden (12%). Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yakni sebanyak 204 orang (59%), dan responden berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 139 orang (41%). Sementara berdasarkan kategori usia, mayoritas responden adalah berusia 36 – 46 tahun sebanyak 127 orang (37%), usia 25 – 35 tahun sebanyak 113 orang (32,9%), usia 47 – 57 tahun sebanyak 55 orang (16%), usia 58 – 68 tahun sebanyak 47 orang (13,7%), dan usia lebih dari > 68 tahun sebanyak 1 orang (0,3%).

Berdasarkan pendidikan, mayoritas responden berpendidikan magister sebanyak 229 orang (67,1%), dan berpendidikan doktor sebanyak 113 orang (32,9%). Sedangkan berdasarkan jabatan fungsional akademik, mayoritas responden adalah lektor, sebanyak 158 orang (46%), asisten ahli, sebanyak 112 (33%), lektor kepala sebanyak 53 orang (15%), dan guru besar sebanyak 20 orang (6%). Selanjutnya, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden sudah bekerja antara 0 – 10 tahun, sebanyak 182 orang (53%), 10 – 20 tahun, sebanyak 82 orang (24%), lebih dari 30 tahun sebanyak 49 orang (14%), dan 21 – 30 tahun, sebanyak 30 orang (9%).

Pada umumnya responden juga sudah memiliki media sosial untuk berinteraksi dan *knowledge sharing* sebanyak 328 orang (96%), dan yang tidak memiliki sosial media sebanyak 15 orang (4%). Responden juga mayoritas sudah memiliki Sinta ID, sebanyak 328 orang (96%), dan yang belum, sebanyak 15 orang (4%). Sementara untuk kepemilikan Google Scholar ID, mayoritas responden sudah memiliki, yakni sebanyak 331 orang (97%), dan sisanya belum, sebanyak 12 orang (3%). Adapun untuk

kepemilikan Scopus ID, mayoritas responden sudah memilikinya, sebanyak 217 orang (63%), dan yang belum, sebanyak 126 orang (37%).

Pada analisis multi sampel responden berdasarkan jabatan, tidak terdapat perbedaan hasil analisis responden secara keseluruhan, hanya terjadi perbedaan nilai skor rata-rata saja. Selanjutnya, akan dijelaskan hasil analisis skor untuk setiap dimensi dan indikator dari variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini.

**Tabel Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

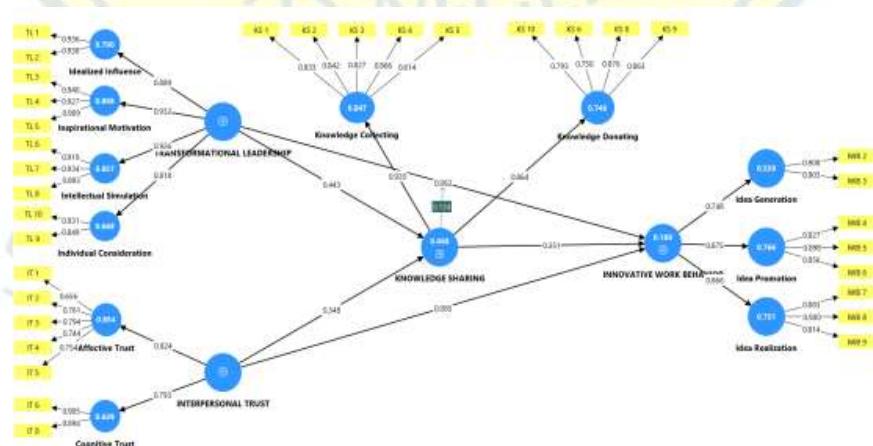
No	Variabel	Skor rata-rata			Skor Maksimal	% Skor GAP**	Kategori
		A*	B*	C*			
1.	<i>Transformational Leadership</i>	3,84	3,90	3,85	5,00	23,00	Tinggi
2.	<i>Interpersonal Trust</i>	3,67	3,66	3,67	5,00	26,60	Tinggi
3.	<i>Knowledge Sharing</i>	4,13	4,22	4,15	5,00	17,00	Tinggi
4.	<i>Innovative Work Behavior</i>	4,02	4,19	4,06	5,00	18,80	Tinggi

A\* = asisten ahli dan lektor, B\* = lektor kepala dan guru besar, C\* = seluruhnya

\*\* Gap antara skor rata-rata seluruhnya dengan skor maksimal

Sumber: Hasil Pengolahan data (2025)

Pengujian model struktural (*Outer Model Evaluation*) bertujuan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan dalam mengukur variabel seperti *innovative work behavior*, *transformational leadership*, *interpersonal trust*, dan *knowledge sharing* benar-benar valid dan reliabel. Keempat variabel tersebut umumnya diperlakukan sebagai konstruk reflektif, di mana indikator dianggap sebagai manifestasi dari konstruk laten. Dengan demikian evaluasi model pengukuran reflektif digunakan.



**Gambar: Hasil Model Loadings Factor**

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Pengujian signifikansi *path coefficient* dilakukan untuk menentukan apakah hubungan antara konstruk yang diukur dengan *path coefficient* signifikan secara statistik. Pengujian ini melibatkan perhitungan *path coefficient*, menjalankan *bootstrapping* untuk memperoleh distribusi nilai, menilai nilai t dan p-value, membandingkan dengan nilai t kritis, dan menilai signifikansi berdasarkan p-value.

**Tabel Hasil Pengujian Signifikansi *Path Coefficient Direct Effect*.**

Hipotesis	®	Standar Deviation	T statistic	P-values	Keterangan
H1: TL - IWB	0.077	0.064	1.205	0.228	Ditolak
H2: IT - IWB	0.040	0.074	0.541	0.589	Ditolak
H3: KS - IWB	0.370	0.079	4.679	0.000	Diterima
H4: TL - KS	0.438	0.046	9.468	0.000	Diterima
H5: IT - KS	0.349	0.048	7.262	0.000	Diterima
H6: TL - IT	0.508	0.049	10.460	0.000	Diterima

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

**Tabel Hasil Pengujian Signifikansi *Path Coefficient Indirect Effect***

Hipotesis	®	Standar Deviation	T statistic	P-values	Keterangan
H7: TL - KS - IWBmed	0.162	0.039	4.8117	0.000	Diterima
H8: IT - KS - IWB	0.129	0.034	3.839	0.000	Diterima
H9: KS - TL - IWBmod	0.137	0.052	2.619	0.018	Diterima

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh *transformasional leadership* terhadap *innovative work behavior* (TL-IWB)

Temuan ini menyoroti bahwa *transformasional leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*. Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak karena memiliki *p-value* sebesar  $0,228 > 0,05$  menunjukkan hasil tidak signifikan. Nilai *t-statistic*  $1,205 < 1,96$  juga menandakan tidak adanya pengaruh

signifikan. Selain itu, meskipun koefisien jalur sebesar 0,077 menunjukkan pengaruh positif, nilainya sangat lemah. Secara keseluruhan, data tidak mendukung klaim bahwa TL berpengaruh signifikan terhadap IWB pada tingkat kepercayaan 95%, sehingga hipotesis nol tidak dapat ditolak.

Ketidaksignifikanan ini diperkirakan karena ketimpangan implementasi dimensi *transformational leadership* meskipun *inspirational motivation* tinggi, *individualized consideration* yang krusial untuk dukungan ide pribadi justru rendah, serta dibatasi oleh interaksi yang tidak langsung antara dosen dan pemimpin akibat sistem birokrasi dan regulasi kaku di lingkungan instansi pemerintah. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi kepemimpinan yang tinggi tidak menjamin inovasi terjadi secara otomatis.

Selain faktor internal kepemimpinan yang tidak seimbang, pengaruh langsung *transformational leadership* terhadap IWB juga terbatasi oleh dukungan sistemik seperti insentif, kebijakan, dan infrastruktur teknologi (Aboobaker & K.A, 2020; Kutieshat & Farmanesh, 2022; H. Li et al., 2019). Sebagai contoh, variasi status otonomi kelembagaan di antara empat PTN di LLDikti Wilayah III Jakarta—mulai dari PTN-BH (UNJ) hingga PTN Satker (Polimedia)—menunjukkan adanya perbedaan fleksibilitas struktural yang berdampak langsung pada ruang gerak inovasi dosen. Temuan ini didukung oleh penelitian lain (Udin & Dananjoyo, 2024; Sudibjo & Prameswari, 2021; Messmann et al., 2022; Zhang et al., 2021) yang konsisten menemukan bahwa efektivitas *transformational leadership* sepenuhnya dimediasi oleh faktor lain seperti *knowledge sharing*, *psychological empowerment*, atau dukungan sistemik, dan tidak berdampak positif secara langsung dalam konteks organisasi yang birokratis atau rutinitas tinggi. Oleh karena itu, agar kepemimpinan transformasional berdampak nyata, diperlukan implementasi dimensi yang seimbang, terutama perhatian individual, serta penciptaan ekosistem yang mendukung *knowledge sharing* dan otonomi kelembagaan.

## 2. Pengaruh *interpersonal trust* terhadap *innovative work behavior (IT-IWB)*

Temuan selanjutnya menegaskan bahwa *interpersonal trust* tidak selalu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Hipotesis

ditolak karena secara statistik tidak signifikan. *Path coefficient* sebesar 0,040 menunjukkan hubungan positif, namun sangat lemah. Nilai *t-statistic* hanya 0,541 lebih rendah dari batas signifikan 1,96 pada taraf 5%, sehingga hubungan tidak signifikan. Selain itu, *p-value* sebesar 0,589 jauh di atas standar 0,05, yang berarti tidak cukup bukti statistik untuk menyatakan bahwa IT berpengaruh nyata terhadap IWB.

Hasil ini memperlihatkan bahwa *interpersonal trust* tidak secara langsung dapat meningkatkan *innovative work behavior*, meskipun dosen memiliki pandangan positif terhadap tingkat kepercayaan antar secara umum, terutama dari sisi emosional (*affective trust*) dan profesional (*cognitive trust*) namun hal ini belum cukup untuk mendorong perilaku kerja inovatif secara signifikan. Dalam konteks dosen Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang berada di bawah naungan LLDikti Wilayah 3 Jakarta, temuan ini mengungkapkan dinamika menarik terkait kepercayaan antar rekan kerja. Dimensi *cognitive trust* menempati posisi tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 74,99%. Hal ini menunjukkan bahwa para dosen cenderung memiliki keyakinan kuat terhadap kompetensi dan profesionalisme kolega mereka.

### 3. Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior* (KS-IWB)

Temuan studi selanjutnya menyoroti bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior*. Hasil ini memperlihatkan bahwa *knowledge sharing* secara langsung dapat meningkatkan *innovative work behavior*.

Hal ini karena secara statistik, nilai *path coefficient* sebesar 0,370 yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dari *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*. Nilai *t-statistic* sebesar 4,679 melampaui nilai kritis 1,96 pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), sementara *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hasil tersebut sangat signifikan secara statistik. Dimensi *knowledge donating* menunjukkan kontribusi paling dominan, baik dari segi persepsi responden (83,80%) maupun hasil analisis PLS dengan nilai *loading* tertinggi sebesar 0,821.

Hal ini mencerminkan kecenderungan dosen untuk secara aktif dan sukarela membagikan pengetahuan yang mereka miliki. Salah satu indikator tertinggi dalam persepsi, yaitu penggunaan platform digital, menegaskan bahwa teknologi memiliki peranan krusial dalam mendukung kolaborasi serta pertukaran informasi. Temuan serupa juga diperkuat oleh indikator tertinggi dalam analisis inferensial, yang menunjukkan pentingnya pemanfaatan teknologi dalam memperkuat proses berbagi pengetahuan. Sebaliknya, dimensi *knowledge collecting*, yang merepresentasikan kesiapan individu untuk menerima dan menyerap pengetahuan dari rekan sejawat, menunjukkan nilai yang paling rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun dosen memiliki semangat tinggi dalam berbagi pengetahuan, mereka cenderung kurang proaktif dalam mengakses atau mengadopsi informasi yang berasal dari kolega.

#### 4. Pengaruh *transformasional leadership* terhadap *knowledge sharing* (TL-KS)

Temuan studi selanjutnya menyoroti bahwa *transformasional leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing*. Hasil ini memperlihatkan bahwa *transformasional leadership* secara langsung dapat meningkatkan *knowledge sharing*. Hal ini karena secara statistik, nilai *path coefficient* sebesar 0.438 yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dari *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*. Nilai *t-statistic* sebesar 9.468 melampaui nilai kritis 1,96 pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), sementara *p-value* sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hasil tersebut sangat signifikan secara statistik.

Secara deskriptif, dimensi *inspirational motivation* memperoleh respons tertinggi dari para dosen, mengisyaratkan bahwa semangat, visi, dan optimisme pemimpin terhadap keberhasilan institusi sangat memotivasi mereka untuk berbagi pengetahuan. Indikator tertinggi juga mendukung temuan ini, yaitu adanya keyakinan bahwa tujuan institusi dapat dicapai. Sebaliknya, dimensi *individualized consideration* mendapat skor paling rendah, menunjukkan kurangnya perhatian pemimpin terhadap perbedaan individu, kebutuhan khusus, serta pengembangan personal masing-masing dosen. Analisis inferensial mengungkapkan bahwa

dimensi *idealized influence* merupakan elemen paling menonjol dalam kepemimpinan transformasional. Ini menekankan pentingnya integritas dan keteladanan dari pemimpin. Meski demikian, perhatian terhadap aspek personal masih menjadi kelemahan, menunjukkan ketidakseimbangan antara visi kepemimpinan dan dukungan terhadap pertumbuhan individu.

## 5. Pengaruh *interpersonal trust* terhadap *knowledge sharing* (IT-KS)

Temuan studi selanjutnya menyoroti bahwa *interpersonal trust* berengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing*. Hasil ini memperlihatkan bahwa *interpersonal trust* secara langsung dapat meningkatkan *knowledge sharing*. Hal ini karena secara statistik, nilai *path coefficient* sebesar 0,349 yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dari *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*. Nilai *t-statistic* sebesar 7,262 melampaui nilai kritis 1,96 pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), sementara *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hasil tersebut sangat signifikan secara statistik.

Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peran kepercayaan interpersonal dalam mendorong perilaku berbagi pengetahuan di kalangan dosen Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di bawah koordinasi LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Secara lebih rinci, dimensi *cognitive trust* mencatatkan nilai rata-rata tertinggi (74,99%), menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kompetensi rekan sejawaat menjadi landasan utama dalam membangun kepercayaan interpersonal. Temuan ini selaras dengan karakteristik komunitas akademik yang menempatkan keahlian dan profesionalisme sebagai modal sosial utama dalam kolaborasi ilmiah. Sementara itu, dimensi *affective trust* memperoleh skor yang lebih rendah (71,80%), mencerminkan masih adanya kendala dalam aspek emosional hubungan antar rekan, seperti keterbatasan empati dan dukungan emosional di lingkungan kerja. Indikator tertinggi dalam dimensi *cognitive trust*, yakni kepercayaan terhadap kompetensi kolega (79,71%), menegaskan penghargaan tinggi para dosen terhadap kualitas profesional rekan mereka. Sebaliknya, indikator terendah berupa respons konstruktif dalam tim (67,00%) menjadi catatan penting bahwa belum semua tim

akademik menunjukkan sikap suportif dan keterbukaan dalam menghadapi persoalan kolektif.

## 6. Pengaruh *transformasional leadership* terhadap *interpersonal trust* (TL-IT)

Temuan studi selanjutnya menyoroti bahwa *transformasional leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *interpersonal trust*. Hasil ini memperlihatkan bahwa *transformasional leadership* secara langsung dapat meningkatkan *interpersonal trust*. Hal ini karena secara statistik, nilai *path coefficient* sebesar 0.508 yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dari *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*. Nilai *t-statistic* sebesar 10.460 melampaui nilai kritis 1,96 pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), sementara *p-value* sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hasil tersebut sangat signifikan secara statistik.

Secara deskriptif, dimensi *inspirational motivation* mencatatkan skor tertinggi, yang mencerminkan keberhasilan para pimpinan—seperti dekan atau ketua jurusan—dalam membangkitkan motivasi dan optimisme terhadap visi institusi. Hal ini menjadi krusial karena dalam ekosistem PTN, semangat kolektif yang terinspirasi dari kepemimpinan visioner sangat dibutuhkan dalam menghadapi berbagai tantangan, seperti pemenuhan standar akreditasi, peningkatan publikasi internasional, serta pelaksanaan program pengabdian berbasis luaran. Sebaliknya, dimensi *individualized consideration* memperoleh skor terendah, baik secara deskriptif maupun inferensial, yang mengindikasikan masih kurang optimalnya perhatian personal pimpinan terhadap kebutuhan individu dosen. Dalam praktiknya, kondisi ini dapat terwujud dalam bentuk ketidakfleksibelan dalam pembagian tugas, minimnya perhatian terhadap beban kerja personal, atau kurangnya apresiasi terhadap perbedaan gaya kerja dan kebutuhan masing-masing individu.

Pada variabel *interpersonal trust*, dimensi *cognitive trust* tampak lebih menonjol dibandingkan *affective trust*, baik dari segi skor deskriptif maupun inferensial. Artinya, kepercayaan dosen terhadap kolega lebih banyak dibangun

berdasarkan persepsi terhadap kompetensi dan profesionalisme, dibandingkan pada kedekatan emosional atau afeksi.

## **7. Pengaruh *transformasional leadership* terhadap *innovative work behavior* melalui *knowledge sharing* (TL-KS-IWB med)**

Temuan studi selanjutnya menyoroti bahwa *transformasional leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior* melalui *knowledge sharing*. Hasil ini memperlihatkan bahwa *transformasional leadership* secara tidak langsung dapat meningkatkan *innovative work behavior* melalui *knowledge sharing*. Hal ini karena secara statistik, nilai *path coefficient* sebesar 0.612 yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dari *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*. Nilai *t-statistic* sebesar 4.8117 melampaui nilai kritis 1,96 pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), sementara *p-value* sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hasil tersebut sangat signifikan secara statistik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *inspirational motivation* merupakan aspek paling dominan pada *transformational leadership*, dengan skor 80,00%, yang mengindikasikan bahwa pimpinan telah berhasil menanamkan optimisme dan semangat dalam meraih tujuan bersama. Atmosfer psikologis yang positif ini mendorong dosen untuk bersikap terbuka dan terdorong dalam berbagi pengetahuan. Sebaliknya, skor yang lebih rendah pada *individualized consideration* menunjukkan adanya keterbatasan perhatian pimpinan terhadap kebutuhan personal dosen, yang berpotensi mengurangi keinginan dosen untuk berbagi ketika mereka merasa kurang dihargai atau tidak memperoleh dukungan dalam pengembangan kariernya.

Dalam kaitannya dengan hal tersebut, *knowledge sharing* berperan sebagai jembatan penting antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif. Data menunjukkan bahwa dimensi *knowledge donating* memperoleh skor lebih tinggi dibanding *knowledge collecting*, menandakan adanya kecenderungan dosen untuk berbagi informasi dan ide, terutama melalui media digital. Meski demikian, skor rendah pada indikator "berbagi pengetahuan secara selektif"

menunjukkan adanya motif pragmatis dalam berbagi, yakni dosen cenderung berbagi jika ada manfaat langsung yang diperoleh. Di sinilah *transformational leadership* menjadi krusial: pemimpin yang mampu memberi keteladanan dan membangun semangat kolektif dapat mengubah paradigma berbagi pengetahuan menjadi wujud komitmen bersama, bukan sekadar kepentingan individual. Sementara itu, *innovative work behavior* merupakan hasil akhir yang diharapkan dari proses ini. Dimensi *idea generation* mencatatkan skor tertinggi, yang mencerminkan kapasitas dosen dalam menghasilkan ide-ide kreatif dan solutif. Namun, rendahnya *idea promotion* mencerminkan tantangan dalam meyakinkan rekan kerja atau pimpinan untuk mendukung dan merealisasikan ide tersebut. Dalam konteks ini, *knowledge sharing* menjadi penghubung penting antarindividu, memperkuat komunikasi tim, serta mendorong kolaborasi yang mendukung pelaksanaan inovasi secara kolektif.

#### **8. Pengaruh *interpersonal trust* terhadap *innovative work behavior* yang dimediasi oleh *knowledge sharing* (IT-KS-IWBmed)**

Temuan studi selanjutnya menyoroti bahwa *interpersonal trust* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior* melalui *knowledge sharing*. Hasil ini memperlihatkan bahwa *interpersonal trust* secara tidak langsung dapat meningkatkan *innovative work behavior* melalui *knowledge sharing*. Hal ini karena secara statistik, nilai *path coefficient* sebesar 0.129 yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dari *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*. Nilai *t-statistic* sebesar 8.39 melampaui nilai kritis 1,96 pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), sementara *p-value* sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hasil tersebut sangat signifikan secara statistik.

Dalam konteks temuan di LLDIKTI Wilayah III Jakarta, temuan ini mengindikasikan bahwa kepercayaan antardosen tidak hanya menciptakan kenyamanan dalam bekerja, tetapi juga menjadi katalis utama bagi munculnya ide-ide baru serta keberanian untuk mewujudkannya melalui praktik berbagi pengetahuan. Pada aspek *interpersonal trust*, dimensi *cognitive trust* menunjukkan skor tertinggi (0,900), yang mencerminkan bahwa para dosen umumnya

memandang kolega mereka sebagai individu yang kompeten dan profesional. Sebaliknya, skor *affective trust* yang lebih rendah (0,742), khususnya pada indikator “budaya kerja terbuka dan suportif” (0,656), mengindikasikan masih terbatasnya kedekatan emosional dan empati antarrekan kerja. Ini menjadi penting karena hubungan kerja yang hanya bersifat fungsional dan berorientasi tugas dapat membatasi keterbukaan dalam berbagi. Tanpa adanya rasa aman secara emosional, ide-ide inovatif berpotensi tetap terkurung dalam ruang individual, bukan berkembang menjadi inovasi bersama yang berdampak luas.

Dari sisi *knowledge sharing*, ditemukan bahwa perilaku *knowledge donating* lebih dominan (0,821) dibandingkan *knowledge collecting* (0,796), baik secara deskriptif maupun inferensial. Pada variabel *innovative work behavior*, dimensi *idea generation* menempati posisi tertinggi (0,906), yang menandakan bahwa dosen cukup aktif dalam menciptakan dan mengembangkan gagasan baru. Namun demikian, dimensi *idea promotion* masih relatif lemah (0,860), terutama pada indikator “mengajak rekan dosen mencoba ide baru” (74,64%). Kondisi ini menggambarkan bahwa meskipun ide telah terbentuk, keberanian untuk mengadvokasikannya atau mengajak rekan dalam proses implementasi masih terbatas terutama kemungkinan besar berkaitan dengan lemahnya aspek afektif dalam kepercayaan interpersonal.

## **9. Pengaruh *transformasional leadership* terhadap *innovative work behavior* yang di moderasi oleh *knowledge sharing* (TL-KS-IWB mod)**

Temuan studi selanjutnya menyoroti bahwa *transformasional leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior* dengan dimoderasi oleh *knowledge sharing*. Hasil ini memperlihatkan bahwa semakin kuat *knowledge sharing*, semakin kuat pula pengaruh *transformasional leadership* terhadap *innovative work behavior*. Hal ini karena secara statistik, nilai *path coefficient* sebesar 0.137 yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dari *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*. Nilai *t-statistic* sebesar 2.619 melampaui nilai kritis 1,96 pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ),

sementara *p-value* sebesar 0,018 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hasil tersebut signifikan secara statistik.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara *transformational leadership* dan *innovative work behavior*. Artinya, meskipun *transformational leadership* memiliki pengaruh terhadap *innovative work behavior*, pengaruh tersebut akan jauh lebih optimal apabila dosen memiliki budaya berbagi pengetahuan yang tinggi. Sebagai moderator, *knowledge sharing* berfungsi sebagai penguat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif. Artinya, dosen yang aktif dalam berbagi pengetahuan akan lebih terdorong untuk menunjukkan perilaku inovatif ketika berada di bawah kepemimpinan transformasional. Berbeda peran sebagai mediator, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong terciptanya perilaku berbagi pengetahuan di antara dosen. Melalui proses tersebut, perilaku inovatif dosen kemudian terbentuk secara lebih alami sebagai hasil dari interaksi pengetahuan yang intensif. Dengan demikian, keduanya memiliki peran yang berbeda, dimana peran moderasi menggambarkan kondisi yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut, sementara peran mediasi menjelaskan mekanisme terjadinya perubahan perilaku inovatif melalui jalur berbagi pengetahuan.

Pada variabel *transformational leadership*, dimensi *inspirational motivation* memperoleh skor deskriptif tertinggi (80,00%), menunjukkan bahwa para pemimpin di lingkungan PTN cukup berhasil dalam memberikan dorongan semangat serta membangun keyakinan terhadap keberhasilan tim. *Knowledge sharing* memainkan peran penting dalam menutupi kekurangan tersebut (moderator). Dimensi *knowledge donating* memperoleh skor tertinggi (83,80% dan 0,821), dengan indikator unggulan seperti pemanfaatan platform digital untuk kolaborasi (87,70%) dan penggunaan teknologi dalam pertukaran pengetahuan (0,876). *Innovative work behavior*, dimensi *idea generation* memiliki skor tertinggi (87,00%, 0,906), mengindikasikan bahwa dosen memiliki kapasitas yang tinggi

dalam mencetuskan ide-ide baru. Namun, dimensi *idea promotion* menunjukkan skor yang lebih rendah (78,00%, 0,860), khususnya pada indikator “mengajak rekan dosen mencoba ide” (74,64%).

## **NOVELTY**

Berdasarkan temuan penelitian dan hasil analisis model struktural, diperoleh wawasan penting mengenai peningkatan *innovative work behavior* dosen PTN di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta, yaitu melalui penguatan praktik *knowledge sharing*. Kebaruan (*novelty*) utama dari studi ini adalah terungkapnya bahwa meskipun *transformational leadership* dan *interpersonal trust* diakui berkontribusi pada inovasi di berbagai konteks, pengaruh langsung kedua variabel tersebut terhadap inovasi dosen di konteks ini terbukti belum cukup kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor kontekstual, seperti karakteristik birokrasi, budaya organisasi, serta kebutuhan akan mekanisme antara seperti *knowledge sharing*, memiliki peran yang jauh lebih penting. Studi ini memberikan sudut pandang baru bahwa kepemimpinan inspiratif dan kepercayaan antar individu saja tidak memadai tanpa adanya sistem dan budaya yang mendukung keterbukaan, kolaborasi, serta pertukaran pengetahuan yang aktif dalam lingkungan akademik.

Kebaruan lainnya yang ditemukan adalah bahwa *knowledge sharing* tidak hanya berperan sebagai mediator, jalur penghubung yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan dan kepercayaan mendorong inovasi, tetapi juga sekaligus sebagai moderator dalam hubungan antara *transformational leadership* dan *interpersonal trust* terhadap *innovative work behavior*. Artinya, berbagi pengetahuan juga memperkuat atau memperlemah pengaruh keduanya terhadap perilaku kerja inovatif, bergantung pada seberapa aktif proses tersebut berlangsung. Hasil penelitian ini menjadi rekomendasi kebijakan strategis untuk pengelolaan sumber daya manusia dan penguatan *human capital* di PTN LLDikti Wilayah III Jakarta. Temuan ini menegaskan pentingnya membangun ekosistem yang mendorong perilaku inovatif melalui penguatan *knowledge sharing*, karena terbukti menjadi elemen kunci dan penghubung

penting yang memperkuat pengaruh kepemimpinan dan kepercayaan dalam konteks akademik yang cenderung birokratis.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil identifikasi dan pembahasan di atas, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Transformational leadership* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior*. Dapat di artikan bahwa secara statistik, kepemimpinan transformasional tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, meskipun secara teori terdapat potensi hubungan, namun data di lapangan belum mendukung adanya pengaruh yang konsisten.
2. *Interpersonal trust* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior*. Dapat di artikan bahwa secara statistik, *interpersonal trust* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, meskipun secara teori ada potensi hubungan, namun data di lapangan belum mendukung adanya pengaruh yang konsisten.
3. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap *innovative work behavior*. Dapat di artikan bahwa semakin tinggi *knowledge sharing*, maka cenderung meningkatkan *innovative work behavior*.
4. *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap *knowledge sharing*. Dapat di artikan bahwa semakin tinggi *transformational leadership*, maka cenderung meningkatkan *knowledge sharing*.
5. *Interpersonal trust* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap *knowledge sharing*. Dapat di artikan bahwa semakin tinggi *interpersonal trust*, maka cenderung meningkatkan *knowledge sharing*.
6. *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap *interpersonal trust*. Dapat di artikan bahwa semakin tinggi *transformational leadership*, maka cenderung meningkatkan *interpersonal trust*.
7. *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung melalui *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*. Dapat

diartikan, semakin tinggi *knowledge sharing* yang disebabkan oleh meningkatnya *transformational leadership* maka cenderung meningkatkan *innovative work behavior*.

8. *Interpersonal trust* berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung melalui *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*. Dapat diartikan, semakin tinggi *knowledge sharing* yang disebabkan oleh meningkatnya *interpersonal trust* maka cenderung meningkatkan *innovative work behavior*.
9. *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap *innovative work behavior* dengan *knowledge sharing* sebagai moderator. Dapat diartikan, semakin tinggi tingkat *knowledge sharing*, maka pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* cenderung semakin kuat.



*Intelligentia - Dignitas*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta memberikan banyak kesempatan pada Penulis sehingga dapat menyelesaikan disertasi dengan judul “Perilaku Kerja Inovatif Dosen PTN di LLDIKTI Wilayah III Jakarta: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan Interpersonal Dan Berbagi Pengetahuan” tepat pada waktunya.

Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan Interpersonal terhadap Perilaku Kerja Inovatif, dengan mediasi dan moderasi Berbagi Pengetahuan pada Dosen PTN di LLDIKTI Wilayah III Jakarta.

Disadari masih banyak kekurangan yang terdapat dalam naskah disertasi ini. Oleh karena itu disampaikan rasa terima kasih apabila terdapat saran dari pembaca. Penulis berterima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyempurnakan naskah disertasi ini. Semoga disertasi ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan yang positif, baik untuk penulis maupun pembaca.

Jakarta, 10 Oktober 2025



Susan Febriantina

*Intelligentia - Dignitas*

## ***ACKNOWLEDGEMENT***

Alhamdulillah, segenap puji penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan karunia-Nya sehingga penulis dapat menuntaskan disertasi yang berjudul “Perilaku Kerja Inovatif Dosen PTN di LLDIKTI Wilayah III Jakarta: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan Interpersonal dan Berbagi Pengetahuan”. Disertasi ini dapat disusun dengan baik tak lepas dari dukungan berbagai pihak yang oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Komarudin, M.Si selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Dedi Purwana E.S, M.Bus selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
3. Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E selaku Koprodi S3 Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
4. Dr. Agus Wibowo, S.Pd.I., S.Pd., M.Pd selaku Promotor atas arahan dan masukan yang sangat berharga selama penyusunan disertasi ini. Terimakasih untuk ilmu, waktu, kesabaran, dan ketulusan serta motivasi agar penulis dapat menyelesaikan studi tepat waktu.
5. Dr. Christian Wiradensi Wolor, SE., M.M selalu Kopromotor yang telah membimbing penulis dengan kesabaran luar biasa. Terima kasih atas semua ilmu, pengalaman, dan dukungan moral yang telah diberikan.
6. Prof. Dr. Corry Yohana, MM; Prof. Dr. Rd Tuty Sariwulan, M.Si; selaku penguji internal atas saran dan masukannya untuk meningkatkan kualitas disertasi ini.
7. Dr. Eric Hermawan, MT., MM. selaku penguji external atas rekomendasi untuk disertasi ini.
8. Prof. Dr. Mohamad Rizan, SE.,MM selaku dekan FEB UNJ, beserta pimpinan dekanat lainnya yang telah banyak mendukung penulis.
9. Prof. Usep Suhud.,M.Si.,Ph.D selaku dekan FEB UNJ Periode 2020 – 2024 yang selalu mendukung penuh penulis.

10. Prof. Dr. Hamidah.,M.Si selaku Koprodi S3 Ilmu Manajemen 2017 – 2024 Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
11. Apa H Haris Suherli (alm) dan Mamah Hj Epon Suhaebah, orang tua tercinta yang selalu mencintai dan mendukung penulis jauh sebelum penulis lahir hingga saat ini.
12. Ananda tercinta Abdurrahman Faiq Nugraha, permata hati penulis bersama suami pertama, H. Rukman Nugraha S.Si., M.Si (alm) yang selalu menjadi kebanggaan dan penyemangat penulis.
13. Kakak-kakak kandung tercinta, Hj Yeti Rusmiati S.Pd.,M.Pd; Hj Lina Nurliana S.Pd.,M.Pd; Reni Andriani.,S.Pd.I, Roni Ariza Sonjaya A.Md; Tine Agustini.,A.Md yang selalu mendukung penulis.
14. Keluarga besar Tasikmalaya; seluruh kakak ipar, para ponakan, tante, paman, ayah dan ibu mertua, kakak dan adik ipar yang selalu mendukung penulis dari jauh.
15. Edi Nurhadiyanto S.Si.,M.Si, suami kedua tercinta beserta ananda Qonita Nur Aufa, Ghithraf Nur Syauqi, dan Einar Nur Althaf.
16. Seluruh dosen Program Studi S3 IM/MSDM yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menggali pengetahuan, pengalaman dan wawasan di bidang ilmu manajemen.
17. Keluarga besar FEB UNJ yang telah menjadi keluarga kedua penulis atas semua dukungan dan kasih sayangnya
18. Seluruh rekan mahasiswa Program Studi S3 Ilmu Manajemen Angkatan 2022, khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia atas kerjasama dan dukungannya.
19. Seluruh Dosen PTN di LLDIKTI Wilayah III Jakarta yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan disertasi ini.
20. Seluruh mahasiswa di Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Perkantoran dan Pendidikan Administrasi Perkantoran FEB UNJ yang selalu memotivasi penulis dalam menyelesaikan disertasi

Akhir kata, ucapan terima kasih disampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu menukseskan penyelesaian studi ini, yang namanya tidak dapat disebutkan

secara rinci. Penulis juga memohon maaf yang sebesar-besarnya jika ada tindakan atau perkataan yang kurang berkenan selama proses penulisan disertasi. Walaupun naskah ini belum sempurna, harapan terbesar penulis adalah agar disertasi ini mampu memberikan kontribusi nyata bagi perkembangan ilmu dan bermanfaat bagi banyak kalangan.

Jakarta, 10 Oktober 2025



Susan Febriantina



*Intelligentia - Dignitas*

## DAFTAR ISI

<b>COVER .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN PUBLIKASI.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>SINOPSIS .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xxv</b>
<b>ACKNOWLEDGEMENT .....</b>	<b>xxvi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xxix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xxxii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xxxiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxxv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pembatasan Penelitian .....	21
1.3 Pertanyaan Penelitian atau Rumusan Masalah .....	21
1.4 Tujuan Penelitian.....	22
1.5 Signifikansi Penelitian.....	23
1.6 <i>State of The Art</i> .....	24
1.7 <i>Road Map</i> Penelitian .....	27
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>29</b>
2.1. Kajian Teori.....	29
2.1.1 Dasar Teori.....	29
2.1.1.1 Teori Inovasi Organisasi (Organizational Innovation Theory).....	29
2.1.1.2 Teori Pertukaran Sosial ( <i>Social Exchange Theory, SET</i> ) .....	33
2.1.1.3 Teori Perilaku Organisasi (Organizational Behavior Theory) .....	35
2.1.1.4 Perilaku Kerja Inovatif ( <i>Innovative Work Behavior (IWB)</i> ) .....	37
2.1.1.5 Kepemimpinan Transformasional ( <i>Transformational Leadership</i> ) .....	49

2.1.1.6 Kepercayaan Interpersonal ( <i>Interpersonal Trust</i> ).....	52
2.1.1.7 Berbagi Pengetahuan ( <i>Knowledge Sharing</i> ).....	59
2.2. Penelitian yang Relevan .....	65
2.3 Kerangka Berfikir.....	118
2.3.1. <i>Transformational Leadership</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i> .....	118
2.3.2. <i>Interpersonal Trust</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i> .....	119
2.3.3. <i>Knowledge Sharing</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i> .....	120
2.3.4. <i>Transformational Leadership</i> dan <i>Knowledge sharing</i> .....	122
2.3.5. <i>Interpersonal Trust</i> dan <i>Knowledge Sharing</i> .....	122
2.3.6. <i>Transformasional Leadership</i> dan <i>Interpersonal Trust</i> .....	124
2.3.7. <i>Transformational Leadership</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i> melalui <i>Knowledge Sharing</i> .....	125
2.3.8. <i>Interpersonal Trust</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i> melalui <i>Knowledge</i> <i>Sharing</i> .....	126
2.3.9. <i>Transformasional Leadership</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i> di moderasi oleh <i>Knowledge Sharing</i> .....	127
2.3. Hipotesa Penelitian.....	128
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>130</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	130
3.2. Waktu dan Tempat Penelitian .....	130
3.3. Desain Penelitian.....	131
3.4. Sampel.....	132
3.5. Teknik Pengumpulan Sampel.....	134
3.6. Penyusunan Instrumen Penelitian .....	135
3.6.1 <i>Innovative Work Behavior</i> (IWB) .....	135
3.6.2 <i>Transformasional Leadership</i> (TL) .....	139
3.6.3. <i>Interpersonal Trust</i> (IT) .....	142
3.6.4. <i>Knowledge Sharing</i> (KS) .....	145
3.6.5. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	148
3.7. Teknik Analisis Data.....	151

3.7.1. Statistik Deskriptif .....	152
3.7.2. Uji <i>Common Method Bias</i> (CMB) .....	153
3.7.3. Statistik Inferensial (SEM-PLS).....	154
3.7.4. Hipotesis Statistik Uji Kuantitatif.....	163
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>166</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	166
4.1.1. Data Penelitian.....	166
4.1.2. Profil Responden Penelitian.....	167
4.1.3. Hasil Analisis Deskriptif .....	169
4.1.4 Hasil Analisis Model Struktural ( <i>Outer Model</i> ).....	200
4.1.5. Hasil Analisis Uji Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	209
4.1.6. Hasil Analisis Uji Hipotesis.....	215
4.2. Pembahasan .....	221
4.2.1. Pembahasan Pengujian Pengaruh Langsung ( <i>Direct Effect</i> ) .....	221
4.2.2. Pembahasan Pengujian Pengaruh Tidak Langsung ( <i>Indirect Effect</i> ) .....	242
4.3. <i>Novelty</i> .....	253
<b>BAB PENUTUP.....</b>	<b>255</b>
5.1 Kesimpulan.....	255
5.2 Implikasi .....	256
5.3. Saran .....	260
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>265</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>265</b>

*Intelligentia - Dignitas*

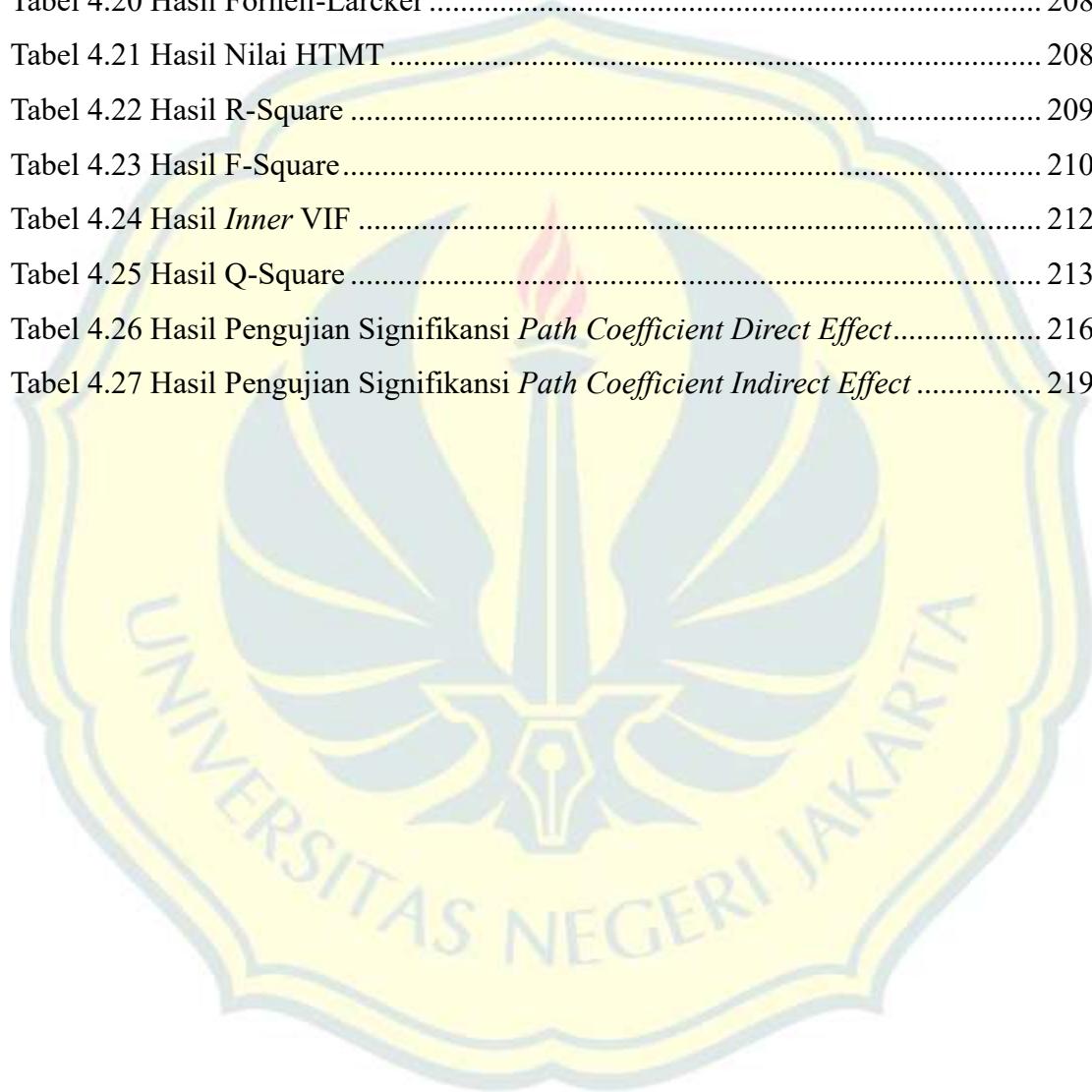
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil Analisis Bibliografi <i>transformational leadership in higher education</i> menggunakan Vosviewer .....	9
Gambar 1.2 Hasil Analisis Bibliografi <i>knowledge sharing</i> Vosviewer .....	10
Gambar 1.3 Grafik Tingkat Publikasi Negara ASEAN.....	14
Gambar 1.4 Grafik 10 PTN Teratas berdasarkan Publikasi Scopus.....	15
Gambar 1. 5 Grafik Persentase Dosen Menurut Jabatan Fungsional.....	16
Gambar 1.6 Grafik Persentase Usia Dosen Menurut Jabatan Fungsional .....	17
Gambar 1.7 Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif Dosen di Lingkungan PTN (LLDikti) Wilayah III.....	18
Gambar 1.8 Road Map Penelitian .....	28
Gambar 2.1 <i>Grand Theory, Middle Range Theory</i> dan <i>Applied Theory</i> .....	29
Gambar 2.2 Model Konseptual Difusi Inovasi (Rogers, 1995) .....	32
Gambar 2.3 Teori Pertukaran Sosial (Homans, 1958) .....	34
Gambar 2.4 Model Integrative Perilaku Organisasi Colquitt (2019) .....	36
Gambar 2.5 Model Penelitian Kuantitatif .....	129
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	132
Gambar 4.1 Penjabaran Keseluruhan Indikator Variabel .....	187
Gambar 4.2 Hasil Model <i>Loadings Factor</i> (Sebelum Modifikasi) .....	201
Gambar 4.3 Hasil Model <i>Loadings Factor</i> (Setelah Modifikasi) .....	201
Gambar 4.4 <i>Novelty</i> Pada Model Penelitian .....	253

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 ASEAN Global Innovation Index 2023 .....	2
Tabel 2.1 Hasil Penelitian yang Relevan.....	93
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	131
Tabel 3.2 Daftar PTN di Lingkungan LLDikti Wilayah 3 (Jakarta) .....	131
Tabel 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	134
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen <i>Innovative Work Behavior</i> .....	137
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen <i>Transformatioal Leadership</i> .....	140
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen <i>Interpersonal Trust</i> .....	143
Tabel 3.7 Kisi-kisi Instrumen <i>Knowledge Sharing</i> .....	146
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas pada Uji Instrumen.....	149
Tabel 3.9 Tingkat Reliabilitas .....	151
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas pada Uji Instrumen .....	151
Tabel 4.1 Data Responden Per-Universitas.....	167
Tabel 4.2 Profil Responden Penelitian .....	167
Tabel 4.3 Kategori Rentang Skor .....	170
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	171
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel <i>Transformasional Leadership</i> .....	171
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel <i>Interpersonal Trust</i> .....	176
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel <i>Knowledge Sharing</i> .....	179
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel <i>Innovative Work Behavior</i> .....	183
Tabel 4.9 Analisis Tabulasi Silang <i>Innovative Work Behavior</i> Jenis Kelamin.....	188
Tabel 4.10 Analisis Tabulasi Silang <i>Innovative Work Behavior</i> Pada Usia .....	189
Tabel 4.11 Analisis Tabulasi Silang IWB Pendidikan Terakhir .....	192
Tabel 4.12 Analisis Tabulasi Silang IWB Pangkat Akademik .....	193
Tabel 4.13 Analisis Tabulasi Silang IWB Pada Masa Kerja .....	195
Tabel 4.14 Analisis Tabulasi IWB Pada Kepemilikan Scopus ID.....	197
Tabel 4.15 Hasil Pengujian nilai VIF ( <i>Common Method Bias</i> ).....	199
Tabel 4.16 Hasil Pengujian <i>Loadings Factor</i> (Setelah Modifikasi).....	202

Tabel 4.17 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i> .....	204
Tabel 4.18 Hasil <i>Composite Reliability</i> .....	205
Tabel 4.19 Hasil AVE .....	206
Tabel 4.20 Hasil Fornell-Larcker .....	208
Tabel 4.21 Hasil Nilai HTMT .....	208
Tabel 4.22 Hasil R-Square .....	209
Tabel 4.23 Hasil F-Square.....	210
Tabel 4.24 Hasil <i>Inner VIF</i> .....	212
Tabel 4.25 Hasil Q-Square .....	213
Tabel 4.26 Hasil Pengujian Signifikansi <i>Path Coefficient Direct Effect</i> .....	216
Tabel 4.27 Hasil Pengujian Signifikansi <i>Path Coefficient Indirect Effect</i> .....	219



*Intelligentia - Dignitas*

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. SK Sempro S3 Susan Febriantina.....	297
Lampiran 2. Surat Lulus Seminar Proposal Susan Febriantina.....	298
Lampiran 3. Bukti Perbaikan Setelah Sempro .....	299
Lampiran 4. Persetujuan Hasil Perbaikan Proposal Disertasi Setelah Seminar Proposal .....	300
Lampiran 5. Persetujuan Izin Penelitian Disertasi .....	301
Lampiran 6. Persetujuan Uji Coba Instrumen.....	302
Lampiran 7. Persetujuan Komisi Promotor Untuk Izin Penelitian Disertasi .....	303
Lampiran 8. Surat Izin Observasi dari Pascasarjana UNJ.....	304
Lampiran 9. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	308
Lampiran 10. Kuesioner Penelitian.....	309
Lampiran 11. SK Ujian Kelayakan .....	315
Lampiran 12. Persetujuan Hasil Perbaikan Seminar Kelayakan Disertasi .....	316
Lampiran 13. Hasil Analisis Deskriptif Terbaru .....	317
Lampiran 14. Hasil Uji CMB.....	321
Lampiran 15. Hasil Analisis Data <i>Outer Model</i> .....	322
Lampiran 16. Hasil Analisis Data <i>Inner Model</i> .....	325
Lampiran 17. Hasil Analisis Uji Hipotesis.....	326
Lampiran 18. Hasil Telaah Disertasi oleh Penelaah Luar .....	327
Lampiran 19. Verifikasi GAD dan Bukti Sudah Publikasi Terindeks Scopus Q2 ....	328
Lampiran 20. Bukti Keikutsertaan dalam <i>International Conference</i> .....	329
Lampiran 21. Sertifikat TOEFL ITP .....	330
Lampiran 22. Bukti Bebas Plagiarisme.....	331
Lampiran 23. Luaran Disertasi Berupa Buku ISBN dan HAKI.....	333
Lampiran 24. SK Ujian Tertutup.....	336