

**PERAN *DIGITAL LEADERSHIP* MENUMBUHKAN  
*CREATIVE SELF-EFFICACY, EMPLOYEE CREATIVITY*  
DALAM MENDORONG *INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR*  
MELALUI *KNOWLEDGE SHARING***



Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Gelar Doktor

*Intelligentia - Dignitas*

**SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2026**



**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN DIPERSYARATKAN UNTUK  
UJIAN TERBUKA DISERTASI PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Prof. Dr. Hamidah, M.Si  
Tanggal 26 Januari 2026

Co-promotor

Dr. Achmad Fauzi, S.pd.M.Ak  
Tanggal 27 Januari 2026

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus.  
(Ketua)

24 Februari 2026

Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E.  
(Sekretaris)


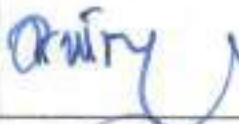





3 Februari 2026

Nama : Andreas Wijaya  
NIM : 9917923010  
Tanggal Ujian : 12 Maret 2026



## BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP

Nama : Andreas Wijaya  
NIM : 9917923010  
Program Studi : Doktor Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus. (Ketua)		24-2-2026
2	Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E. (Sekretaris)		23-2-2026
3	Prof. Dr. Hamidah, M.si (Promotor)		26-1-2026
4	Dr. Achmad Fauzi, S.pd.M.Ak (Co-promotor)		27-1-2026
5	Prof. Dr. Henry Eryanto, MM (Penguji)		26-1-2026
6	Dr. Widya Parimita, SE., M.P.A (Penguji)		26-1-2026
7	Prof. Dr. Setyani Dwi Lestari, M.E (Penguji Luar)		26-1-2026



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap : Andreas Wijaya  
NIM : 9917923010  
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 15 Februari 1991  
Jenjang : Doktor  
Program Studi : Ilmu Manajemen  
Angkatan : 2023/2024  
Semester : 124 (Genap) Tahun Akademik 2025/2026

Dengan ini saya menyatakan bahwa persetujuan perbaikan disertasi 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 Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

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

Jakarta, 10 Februari 2026

Yang menyatakan,



(Andreas Wijaya)



## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap : Andreas Wijaya  
NIM : 9917923010  
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 15 Februari 1991  
Jenjang : Doktor  
Program Studi : Ilmu Manajemen  
Angkatan : 2023/2024  
Semester : 124 (Genap) Tahun Akademik 2025/2026

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul "**Peran *Digital Leadership* menumbuhkan *Creative Self-Efficacy, Employee Creativity*, dalam mendorong *Innovative Work Behaviour* melalui *Knowledge Sharing***" merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun di rujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 10 Februari 2026

Yang menyatakan,



(Andreas Wijaya)





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 : Andreas Wijaya  
NIM : 9917923010  
Fakultas/Prodi : Pascasarjana/Ilmu Manajemen  
Alamat email :

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 :

*PERAN DIGITAL LEADERSHIP MENUMBUHKAN CREATIVE SELF-EFFICACY, EMPLOYEE CREATIVITY DALAM MENDORONG INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR MELALUI KNOWLEDGE SHARING*

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, 9 September 2025

Penulis

(Andreas Wijaya)



*Intelligentia - Dignitas*

## ABSTRAK

Industri otomotif merupakan salah satu pilar pertumbuhan ekonomi Indonesia, namun paradoksnya menghadapi penurunan penjualan akibat homogenitas fitur produk, Produk yang kurang inovatif dan homogen membuat konsumen tidak tergoda untuk membeli model baru. Kondisi ini menuntut inovasi yang lebih dinamis agar industri mampu bersaing dan mempertahankan bisnisnya. Penelitian ini mengkaji peran *Digital leadership* sebagai faktor transformasional yang menghubungkan visi perusahaan dengan karyawan melalui mekanisme psikologis dan sosial dalam mendorong *innovative work behaviour* (IWB). Secara khusus, *creative self-efficacy* (CSE) dan *Employee Creativity* (EC) diuji sebagai variabel mediasi, dengan *knowledge sharing* (KS) sebagai variabel moderasi. Total pengambilan 256 responden dari divisi Research and Development pada Astra Group (Daihatsu, Toyota, Honda) dan Hyundai, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan 31 butir skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS Macro. Hasilnya, penelitian menghasilkan model baru IWB dengan tujuh dimensi laten: Criterion-Based Implementation, Idea Generation, Idea Championing, Opportunity Exploration, Information Investigation, Learning-Based Communication, dan Idea Sustainability. Dua dimensi terakhir merupakan temuan baru yang menekankan pentingnya komunikasi reflektif dan keberlangsungan ide dalam inovasi. Selain itu, penelitian menemukan fenomena *Too Much of a Good Thing* (TMGT) *Effect*, di mana pengaruh *Digital leadership* terhadap CSE lebih kuat pada kondisi berbagi pengetahuan rendah, namun berkurang signifikan pada kondisi berbagi pengetahuan sangat tinggi. Temuan ini konsisten dengan *Substitutes for Leadership Theory*, yang menegaskan bahwa praktik berbagi pengetahuan intensif dapat menggantikan peran kepemimpinan formal. Dengan demikian, efektivitas *Digital leadership* terbukti bergantung pada konteks sosial-kognitif organisasi, di mana tingkat KS moderat menjadi kondisi optimal bagi sinergi kepemimpinan dan kolaborasi pengetahuan. Secara praktis, penelitian ini berkontribusi pada pencapaian Sustainable Development Goal (SDG) 9 – Industry, Innovation, and Infrastructure dengan menekankan pentingnya kepemimpinan digital dan kolaborasi pengetahuan untuk mendorong inovasi otomotif, memperkuat infrastruktur teknologi, dan membangun ekosistem industri adaptif menuju transformasi berkelanjutan.

**Kata Kunci:** *Digital Leadership, Knowledge Sharing, Creative Self-Efficacy, Employee Creativity, Innovative Work Behaviour*

*Intelligentia - Dignitas*

## ABSTRACT

*The automotive industry is one of the pillars of Indonesia's economic growth, yet paradoxically it faces declining sales due to product feature homogeneity. Less innovative and uniform products fail to attract consumers to purchase new models. This situation demands more dynamic innovation for the industry to remain competitive and sustainable. This study examines the role of Digital Leadership as a transformational factor that connects organizational vision with employees through psychological and social mechanisms in fostering Innovative Work Behaviour (IWB). Specifically, Creative Self-Efficacy (CSE) and Employee Creativity (EC) are tested as mediating variables, with Knowledge Sharing (KS) serving as a moderating variable. A total of 256 respondents from the Research and Development divisions of Astra Group (Daihatsu, Toyota, Honda) and Hyundai participated in the study. The research employed a quantitative method using 31 Likert-scale items and was analyzed with SPSS Macro. The findings propose a new IWB model comprising seven latent dimensions: Criterion-Based Implementation, Idea Generation, Idea Championing, Opportunity Exploration, Information Investigation, Learning-Based Communication, and Idea Sustainability. The last two dimensions are novel contributions, highlighting the importance of reflective communication and the sustainability of ideas in innovation. Furthermore, the study identifies a Too-Much-of-a-Good-Thing (TMGT) Effect in the relationship between digital leadership and CSE. Digital leadership exerts a stronger influence under conditions of low knowledge sharing, but its impact diminishes significantly when knowledge sharing is excessively high. This aligns with the Substitutes for Leadership Theory, which posits that intensive knowledge sharing can substitute for formal leadership functions. Accordingly, the effectiveness of digital leadership is highly contingent on the socio-cognitive context of organizations, with moderate levels of knowledge sharing providing optimal conditions for the synergy between leadership and collaborative knowledge exchange. In practice, this research contributes to the advancement of Sustainable Development Goal (SDG) 9 – Industry, Innovation, and Infrastructure by highlighting the importance of digital leadership and knowledge collaboration in driving automotive innovation, strengthening technological infrastructure, and building adaptive industrial ecosystems for sustainable transformation.*

**Keywords:** *Digital Leadership, Knowledge Sharing, Creative Self-Efficacy, Employee Creativity, Innovative Work Behaviour.*

*Intelligentia - Dignitas*

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat, kemudahan, dan karunia-Nya sehingga Peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir berupa disertasi yang berjudul “*Peran Digital Leadership Menumbuhkan Creative Self-Efficacy, Employee Creativity dalam Mendorong Innovative Work Behaviour melalui Knowledge Sharing*” tepat pada waktunya.

Dalam penyusunannya, Peneliti memperoleh banyak bantuan dari berbagai pihak, baik dari pihak Universitas, keluarga, maupun rekan-rekan Peneliti. Peneliti berharap disertasi ini bebas dari kekurangan dan kesalahan. Namun demikian, tidak ada suatu hal yang sepenuhnya lepas dari kekurangan. Oleh karena itu, Peneliti dengan rendah hati menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi perbaikan dan kesempurnaan disertasi ini.

Peneliti mengharapkan semoga disertasi ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan positif, baik bagi Peneliti maupun bagi para Pembaca.

Jakarta, September 2025



Andreas Wijaya

*Intelligentia - Dignitas*

## **ACKNOWLEDGEMENT**

Peneliti berharap disertasi ini dapat menambah kajian literatur serta diharapkan mampu menjadi referensi dan informasi bagi para praktisi dalam implementasi di lapangan khususnya karyawan bagian penelitian dan pengembangan pada industri otomotif. Peneliti menyadari bahwa tanpa bimbingan dan bantuan dari banyak pihak, maka penulisan disertasi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Pada kesempatan ini, terimakasih Peneliti ucapkan kepada:

1. Prof. Dr. Komarudin, M.Si selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta
2. Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S, SE., M.Bus selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta
3. Prof. Dr. Umi Widyastuti, SE, M.E selaku Koprodi S3 IM/MSDM yang telah banyak memberikan saran dan arahan selama proses penyusunan disertasi
4. Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si selaku Promotor dan Dr. Ahmad Fauzi, s.Pd., M. Ak selaku Co-promotor yang senantiasa memberikan dukungan dan masukan selama proses penyusunan disertasi
5. Para Dosen Universitas Negeri Jakarta yang dengan penuh dedikasi telah memberikan inspirasi, memperluas wawasan, serta memotivasi Peneliti dalam proses penyusunan disertasi ini
6. Nasya Aurelya (istri), Andrea Gretel Wijaya (anak), Juminson (papa), serta seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan semangat tanpa henti selama proses penyelesaian studi doktoral ini
7. Semua pihak yang telah membantu Peneliti dalam menyelesaikan penelitian dan penyusunan disertasi

Peneliti mengharapkan semoga disertasi ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan yang positif, baik untuk Peneliti maupun Pembaca.

Jakarta, September 2025



Andreas Wija

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN PANITIA UJIAN</b> .....	iii
<b>BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP</b> .....	v
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	vii
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH</b> .....	ix
<b>LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	xi
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xv
<b>ACKNOWLEDGEMENT</b> .....	xvi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xvii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xxii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Pembatasan Penelitian .....	14
D. Rumusan Masalah .....	15
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	16
F. <i>State of the Art</i> .....	18
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	25
A. Deskripsi Konseptual.....	25
1. <i>Grand Theory</i> .....	25
2. <i>Innovative Work Behaviour</i> .....	27
3. <i>Digital Leadership</i> .....	33
4. <i>Knowledge Sharing</i> .....	41
5. Definisi <i>Creative Self Efficacy</i> .....	52
6. Definisi <i>Employee Creativity</i> .....	60
B. Penelitian-Penelitian yang Relevan .....	70
C. Kerangka Teori.....	132
D. Hipotesis Penelitian .....	148
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	149
A. Waktu dan Tempat Penelitian .....	149
B. Metode Penelitian .....	149

C. Populasi dan Sampel .....	150
D. Metode Pengumpulan data.....	151
E. Teknik Pengumpulan Data .....	154
F. Data dan Teknik Analisis Data .....	161
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>189</b>
A. Deskripsi Data .....	189
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data .....	197
C. Hasil Penelitian.....	211
D. Hasil Analisis Structural Equitation Model (SEM).....	242
E. Pembahasan Hasil Analisis Jalur .....	262
F. Hasil Uji Importance Performance Analysis (IPA) .....	292
G. Novelty.....	322
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI.....</b>	<b>327</b>
A. Kesimpulan .....	327
B. Implikasi.....	332
C. Rekomendasi .....	339
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>343</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>355</b>



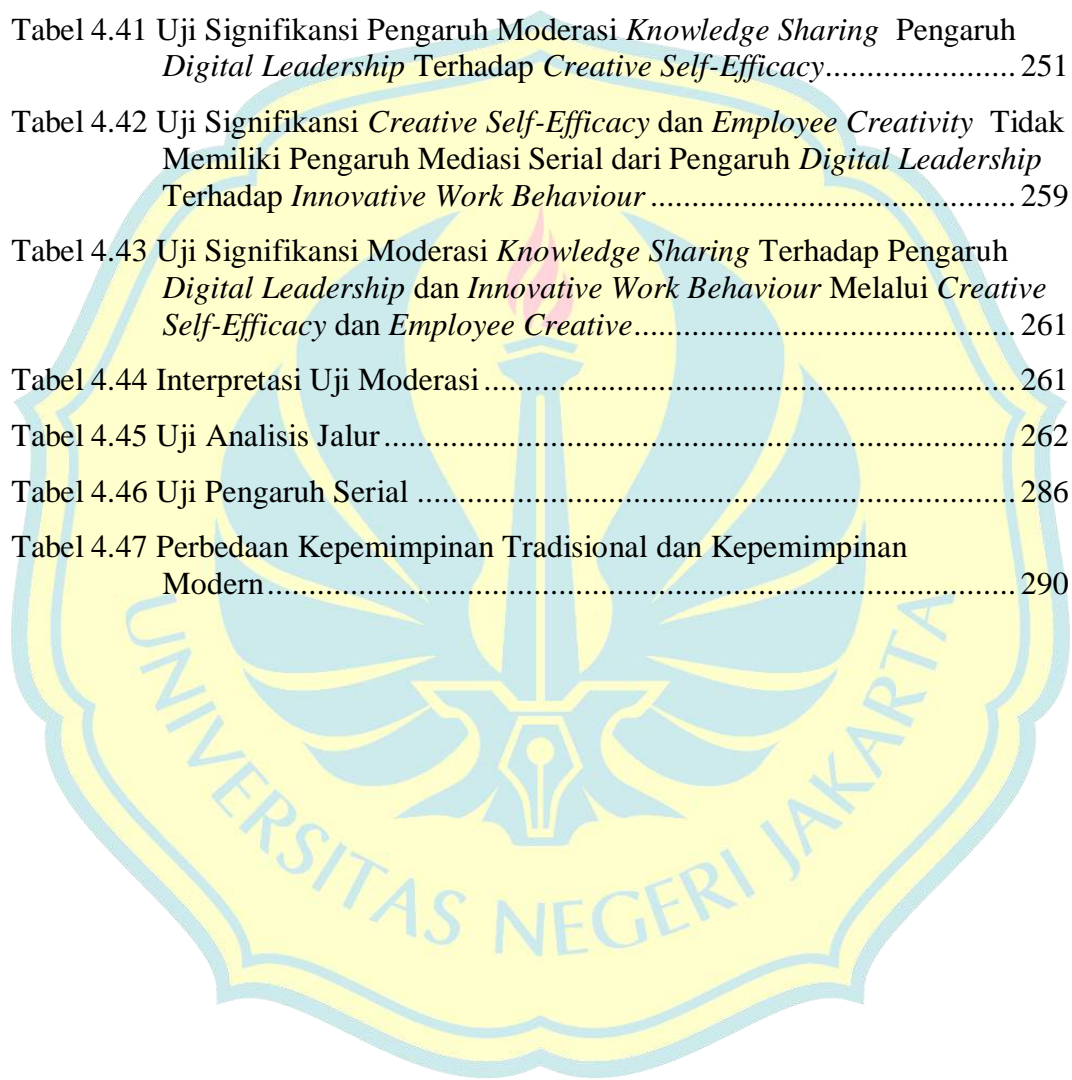
*Intelligentia - Dignitas*

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Riset Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Innovative Work Behaviour</i> .....	6
Tabel 1.2 <i>State of the Art</i> Pengembangan <i>Innovative Work Behaviour</i> .....	20
Tabel 1.3 Kebaharuan <i>Innovative Work Behaviour</i> .....	22
Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Perilaku Kinerja Inovatif.....	32
Tabel 2.2 Dimensi dan Indikator <i>Digital Leadership</i> .....	41
Tabel 2.3 Dimensi dan Indikator <i>Knowledge Sharing</i> .....	51
Tabel 2.4 Dimensi dan Indikator <i>Creative Self-Efficacy</i> .....	59
Tabel 2.5 Dimensi dan Indikator <i>Employee Creativity</i> .....	65
Tabel 2.6 Penelitian Relevan Mengenai <i>Innovative Work Behaviour</i> .....	70
Tabel 2.7 Penelitian Relevan Mengenai <i>Digital Leadership</i> .....	78
Tabel 2.8 Penelitian Relevan Mengenai <i>Knowledge Sharing</i> .....	82
Tabel 2.9 Penelitian Relevan Mengenai <i>Creative Self-Efficacy</i> .....	89
Tabel 2.10 Penelitian Relevan Mengenai <i>Employee Creativity</i> .....	96
Tabel 2.11 Rangkuman Penelitian Terdahulu .....	120
Tabel 2.12 Daftar Jurnal Referensi .....	146
Tabel 3.1 Populasi R&D Industri Otomotif .....	152
Tabel 3.2 Proporsi Sampel .....	153
Tabel 3.3 Penyusunan Instrumen Penelitian .....	156
Tabel 3.4 Klasifikasi Indeks Kecocokan Model dan Nilai Batasannya.....	167
Tabel 3.5 Perbedaan Penggunaan Mediasi Serial.....	171
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen.....	174
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	189
Tabel 4.2 Uji Validitas <i>Innovative Work Behaviour</i> .....	199
Tabel 4.3 Interpretasi Uji Validitas <i>Innovative Work Behaviour</i> .....	199
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas <i>Innovative Work Behaviour</i> .....	201
Tabel 4.5 Uji KMO dan Bartlett.....	202
Tabel 4.6 Nilai Kelayakan KMO.....	202
Tabel 4.7 Uji Common Method Bias ( <i>CMB</i> ) .....	203
Tabel 4.8 Nilai Total Variance .....	205

Tabel 4.9 Nilai <i>Rotated Component Matrix</i> .....	206
Tabel 4.10 Komponen Dimensi IWB .....	207
Tabel 4.11 Operasionalisasi Variabel IWB .....	208
Tabel 4.12 Uji Validitas <i>Innovative Work Behaviour</i> Setelah Uji EFA .....	212
Tabel 4.13 Operasionalisasi Variabel IWB Setelah Uji EFA .....	212
Tabel 4.14 Uji Validitas <i>Digital Leadership</i> .....	215
Tabel 4.15 Operasional Variabel <i>Digital Leadership</i> .....	215
Tabel 4.16 Uji Validitas <i>Knowledge Sharing</i> .....	217
Tabel 4.17 Operasional Variabel <i>Knowledge Sharing</i> .....	217
Tabel 4.18 Uji Validitas <i>Creative Self-Efficacy</i> .....	219
Tabel 4.19 Operasional Variabel <i>Self-Efficacy</i> .....	219
Tabel 4.20 Uji Validitas <i>Employee Creativity</i> .....	221
Tabel 4.21 Operasional Variabel <i>Employee Creativity</i> .....	222
Tabel 4.22 Uji AVE .....	223
Tabel 4.23 Uji Heterotrait-Monotrait .....	223
Tabel 4.24 Uji Reliabilitas <i>Innovative Work Behaviour</i> .....	224
Tabel 4.25 Uji Reliabilitas <i>Digital Leadership</i> .....	225
Tabel 4.26 Uji Reliabilitas <i>Knowledge Sharing</i> .....	225
Tabel 4.27 Uji Reliabilitas <i>Creative Self-Efficacy</i> .....	226
Tabel 4.28 Uji Reliabilitas <i>Employee Creativity</i> .....	226
Tabel 4.29 Rata-rata Variabel <i>Innovative Work Behaviour</i> .....	227
Tabel 4.30 Rata-rata Variabel <i>Digital Leadership</i> .....	231
Tabel 4.31 Rata-rata Variabel <i>Knowledge Sharing</i> .....	234
Tabel 4.32 Rata-rata Variabel <i>Creative Self-Efficacy</i> .....	237
Tabel 4.33 Rata-rata Variabel <i>Employee Creativity</i> .....	240
Tabel 4.34 Tabel Regression Weight Amos .....	245
Tabel 4.35 Uji Signifikansi <i>Digital Leadership</i> Terhadap <i>Innovative Work Behaviour</i> .....	246
Tabel 4.36 Uji Signifikansi <i>Digital Leadership</i> Terhadap <i>Employee Creativity</i> .....	247
Tabel 4.37 Uji Signifikansi <i>Digital Leadership</i> Terhadap <i>Creative Self-Efficacy</i> .....	248

Tabel 4.38 Uji Signifikansi <i>Creative Self-Efficacy</i> Terhadap <i>Innovative Work Behaviour</i> .....	249
Tabel 4.39 Uji Signifikansi <i>Creative Self-Efficacy</i> Terhadap <i>Employee Creativity</i> .....	249
Tabel 4.40 Uji Signifikansi <i>Employee Creativity</i> Terhadap <i>Innovative Work Behaviour</i> .....	250
Tabel 4.41 Uji Signifikansi Pengaruh Moderasi <i>Knowledge Sharing</i> Pengaruh <i>Digital Leadership</i> Terhadap <i>Creative Self-Efficacy</i> .....	251
Tabel 4.42 Uji Signifikansi <i>Creative Self-Efficacy</i> dan <i>Employee Creativity</i> Tidak Memiliki Pengaruh Mediasi Serial dari Pengaruh <i>Digital Leadership</i> Terhadap <i>Innovative Work Behaviour</i> .....	259
Tabel 4.43 Uji Signifikansi Moderasi <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Pengaruh <i>Digital Leadership</i> dan <i>Innovative Work Behaviour</i> Melalui <i>Creative Self-Efficacy</i> dan <i>Employee Creative</i> .....	261
Tabel 4.44 Interpretasi Uji Moderasi .....	261
Tabel 4.45 Uji Analisis Jalur .....	262
Tabel 4.46 Uji Pengaruh Serial .....	286
Tabel 4.47 Perbedaan Kepemimpinan Tradisional dan Kepemimpinan Modern.....	290

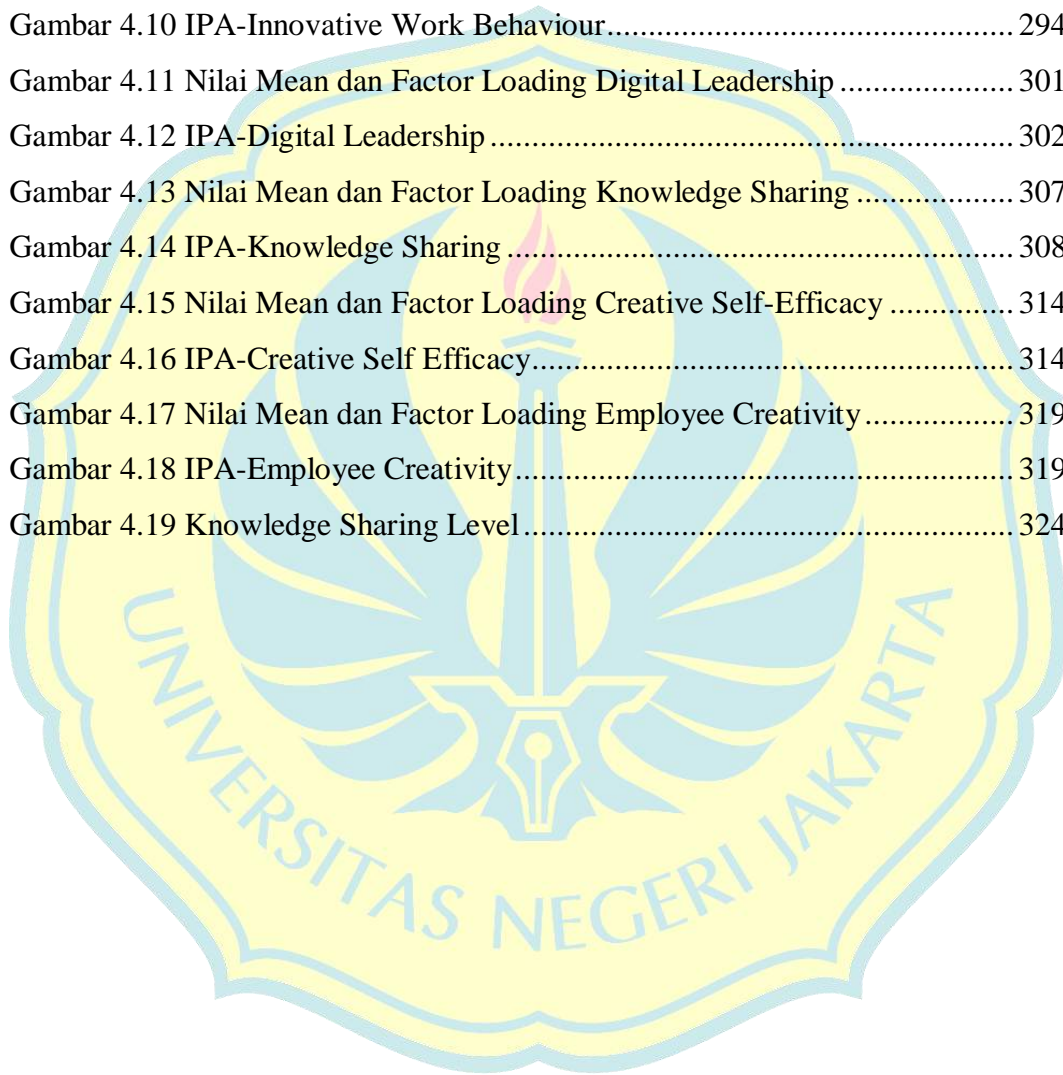


*Intelligentia - Dignitas*

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Penjualan.....	2
Gambar 1.2 Vos Viewer.....	9
Gambar 1.3 Systematic Literature Review: Innovative Work Behaviour .....	19
Gambar 1.4 Social Cognitive Theory .....	22
Gambar 2.1 Grand, Middle, dan Applied Theory.....	25
Gambar 2.2 Kriteria Pemimpin Digital.....	35
Gambar 2.3 Perspektif Makro Meso dan Mikro.....	36
Gambar 2.4 Konstelasi Penelitian.....	132
Gambar 3.1 Tahapan dalam Analisa SEM AMOS .....	166
Gambar 3.2 Bagan Ukuran Kecocokan.....	166
Gambar 3.3 Model 83 Hayes.....	170
Gambar 3.4 Uji Shapiro-Wilk Innovative Work Behaviour .....	175
Gambar 3.5 Uji Q Plot Innovative Work Behaviour .....	176
Gambar 3.6 Uji Boxplot Innovative Work Behaviour.....	177
Gambar 3.7 Uji Shapiro-Wilk Digital Leadership.....	178
Gambar 3.8 Uji Q-Q Plot Digital Leadership.....	179
Gambar 3.9 Uji Boxplot Digital Leadership .....	180
Gambar 3.10 Uji Shapiro-Wilk Knowledge Sharing.....	181
Gambar 3.11 Uji Q-Q Plot Knowledge Sharing.....	181
Gambar 3.12 Uji Boxplot Knowledge Sharing .....	182
Gambar 3.13 Uji Shapiro-Wilk Creative Self-Efficacy .....	183
Gambar 3.14 Uji Q-Q Plot Creative Self-Efficacy .....	184
Gambar 3.15 Uji Boxplot Creative Self-Efficacy.....	185
Gambar 3.16 Uji Shapiro-Wilk Employee Creativity.....	186
Gambar 3.17 Uji Q-Q Plot Employee Creativity.....	186
Gambar 3.18 Uji Boxplot Employee Creativity .....	187
Gambar 4.1 Jenis Kelamin .....	190
Gambar 4.2 Institusi Kerja .....	191
Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir.....	192
Gambar 4.4 Masa Kerja .....	192

Gambar 4.5 Perbandingan Antar Institusi .....	196
Gambar 4.6 Uji Scree Plot.....	204
Gambar 4.7 Model Penelitian dalam AMOS .....	243
Gambar 4.8 Grafik Moderasi.....	252
Gambar 4.9 Nilai Mean dan Factor Loading Innovative Work Behaviour.....	293
Gambar 4.10 IPA-Innovative Work Behaviour.....	294
Gambar 4.11 Nilai Mean dan Factor Loading Digital Leadership .....	301
Gambar 4.12 IPA-Digital Leadership .....	302
Gambar 4.13 Nilai Mean dan Factor Loading Knowledge Sharing .....	307
Gambar 4.14 IPA-Knowledge Sharing .....	308
Gambar 4.15 Nilai Mean dan Factor Loading Creative Self-Efficacy .....	314
Gambar 4.16 IPA-Creative Self Efficacy.....	314
Gambar 4.17 Nilai Mean dan Factor Loading Employee Creativity .....	319
Gambar 4.18 IPA-Employee Creativity .....	319
Gambar 4.19 Knowledge Sharing Level.....	324



*Intelligentia - Dignitas*

