

PERAN BAHASA MOTIVASI SEBAGAI PEMODERASI HUBUNGAN PERILAKU BERBAGAI PENGETAHUAN TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DAN KEPUASAN KERJA

Akmal^{1*}, Elfitra Azliyanti²

Departemen Manajemen, Universitas Bung Hatta^{1,2}

^{*)}drakmal210@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to explore the effect of knowledge sharing behavior on innovative work behavior and job satisfaction among employees using motivational language as a moderating variable. Hypothetical relationships were tested using STATA analysis. Data were collected using a questionnaire with a total of 45 employees in the company. The results of the study found that the behavior of sharing knowledge had a positive effect on innovative work behavior, while the behavior of sharing knowledge had a negative effect on employee job satisfaction. Furthermore, motivational language moderates the relationship between knowledge sharing behavior and innovative work behavior

Keywords : Knowledge sharing behavior, innovative work behavior, job satisfaction, motivational language.

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengeksplorasi tentang pengaruh perilaku berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif dan kepuasan kerja diantar karyawan dengan bahasa motivasi sebagai variabel moderasi. Hubungan hipotesis diuji dengan menggunakan analisis STATA. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah sebanyak 45 karyawan diperusahaan. Hasil penelitian ditemukan bahwa perilaku berbagai pengetahuan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, sedangkan perilaku berbagi pengetahuan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya bahasa motivasi memoderasi hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dan perilaku kerja inovatif.

Kata kunci : Perilaku berbagi pengetahuan, perilaku kerja inovatif, kepuasan kerja, bahasa motivasi

1. PENDAHULUAN

Globalisasi menyebabkan terjadinya peningkatan persaingan antar perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang bersaing di pasar global harus mencapai hasil inovatif yang signifikan dalam produk dan layanan agar berhasil di pasar (Chowhan et al., 2017). Untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh tenaga kerja yang beragam dalam organisasi, penelitian ini berfokus pada perusahaan dengan karyawan lokal yang bekerja bersama, sementara pengalaman multikultural meningkatkan identitas pribadi yang kreatif (Puente-Diaz et al., 2019) yang terkait erat dengan perilaku kerja inovatif.

Perilaku berbagi pengetahuan karyawan memainkan peran penting dalam membuat mereka puas dengan pekerjaan mereka (Dalati dan Alchach, 2018). Efek berbagi pengetahuan karyawan pada rekan kerja mereka tidak selalu sama. Itu bergantung pada banyak faktor yang dapat memberikan efek moderasi pada hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dan inovasi (Li-Ying et al., 2016). Beberapa riset menunjukkan perilaku berbagi pengetahuan itu penting, namun sedikit yang berhubungan perilaku kerja inovatif (Afsar, 2016; Radaelli et al., 2014) dan kepuasan kerja (Kianto et al., 2014). al.,2016; Malik dan Kanwal, 2018; Dalati dan Alchach, 2018). Oleh karena itu, penelitian ini mengeksplorasi dampak perilaku berbagi pengetahuan terhadap peningkatan perilaku kerja inovatif dan kepuasan kerja. Penelitian ini akan meneliti peran moderasi bahasa motivasi hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif dan kepuasan kerja.

2. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Landasan teori

Teori Kognitif Sosial

Perilaku individu dipresentasikan oleh lingkungan sosialnya (Salancik dan Pfeffer, 1978). Teori kognitif sosial (SCT) atau teori pembelajaran sosial (Bandura dan Walters, 1977) menganalisis perilaku dari perspektif bersama, di mana faktor lingkungan mempengaruhi orang, tetapi orang juga dapat mempengaruhi lingkungan mereka dan mengendalikan kinerja mereka (Bandura, 1978). Demikian pula, perilaku rekan kerja dalam berbagi pengetahuan dengan karyawan membuat karyawan belajar dari si pembagi dan saling berbagi pengetahuan dengan orang lain. Proses ini, selanjutnya, mempengaruhi hasil kerja individu, sehingga konsep ekspektasi hasil SCT disebutkan dalam studi perilaku kesehatan individu Selanjutnya, faktor lingkungan yang penting untuk komitmen terhadap aktivitas fisik termasuk dukungan sosial seperti model oleh keluarga dan teman, dukungan dari mitra latihan dan umpan balik dari pemimpin latihan (Bandura, 1997). Bahasa motivasi atasan dan perilaku berbagi pengetahuan rekan kerja akan meningkatkan kepercayaan pekerja untuk berperilaku seperti yang diharapkan melalui empat teknik: persuasi verbal (misalnya umpan balik dari pemimpin), pengalaman penguasaan (misalnya keberhasilan pekerjaan sendiri), gairah emosional (misalnya stres berkurang) dan pengalaman perwakilan (misalnya perilaku sukses dari panutan seperti berbagi informasi dari rekan kerja yang berpengalaman). Oleh karena itu, karyawan di tempat kerja belajar dengan mengamati rekan kerja dan atasan, kemudian mengembangkan perilaku kerja inovatif sendiri sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan Terhadap Kepuasan Kerja

Peneliti telah menyarankan definisi yang berbeda dari JS selama bertahun-tahun yang menunjukkan nilainya di tempat kerja. Misalnya, Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif individu terhadap pekerjaan. Ini mencerminkan perasaan orang tentang pekerjaan mereka dengan cara yang berbeda dan merupakan indikator kesejahteraan emosional (Spector, 1997).

Denmark et al. (2014) menyarankan berbagi pengetahuan sebagai kesempatan bagi pekerja untuk belajar satu sama lain dan merangsang pembelajaran organisasi dan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan organisasi yang tepat (Alshamsi dan Ajmal, 2018). Oleh karena itu, berdasarkan SCT (Bandura, 1977), penelitian saat ini berpendapat bahwa berbagi pengetahuan dari rekan kerja yang berpengalaman akan memotivasi kepercayaan karyawan lain untuk berbagi pengetahuan bersama melalui pengalaman perwakilan ini, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian Kianto dkk. (2016) menggambarkan bahwa manajemen pengetahuan, termasuk berbagi pengetahuan, memiliki dampak positif pada karyawan JS. Ketiga, Malik dan Kanwal (2018) menyadari bahwa praktik organisasi berbagi pengetahuan memainkan peran positif dalam kepuasan kerja karyawan. Terakhir, Dalati dan Alchach (2018) menemukan bahwa perilaku berbagi pengetahuan berhubungan positif dengan karyawan kepuasan kerja.

H₁ : Perilaku Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku Bekerja Inovatif (IWB) di tempat kerja, yang dikenal sebagai "Kreativitas yang Disengaja, Pengenalan dan Penerapan Ide Baru" untuk memenuhi tantangan baru di lingkungan yang kompleks (Javed et al., 2017). Hameed et al. (2019) menemukan bahwa perilaku berbagi pengetahuan (KSB) adalah hasil dari keadilan organisasi yang dipengaruhi oleh mekanisme kepemilikan psikologis karyawan.

Afsar (2016) mempelajari KSB sebagai moderator antara IWB dan ketahanan organisasi orang. KSB karyawan berhubungan positif dengan IWB mereka sendiri (Radaelli et al., 2014). Temuan Hussain et al. (2016) menunjukkan pengaruh KSB yang signifikan terhadap kinerja inovasi layanan karyawan. Hal ini membawa kebutuhan untuk perhatian lebih lanjut dalam mempelajari hubungan antara berbagi pengetahuan dan pengaturan inovasi. Oleh karena itu, KSB akan mempengaruhi IWB individu:

Manajemen sumber daya manusia bisa mempromosikan perilaku berbagi pengetahuan dan perilaku kerja inovatif secara konsisten dengan memberikan ruang khusus bahwa ada pengakuan tentang peran individu dalam proses berbagi pengetahuan dan minat yang tumbuh dalam organisasi (Kim and Lee, 2013). Hal tersebut mempercepat perilaku berbagi pengetahuan yang menghubungkan manajemen pengetahuan dan manajemen sumber daya manusia. Dengan menumbuhkan kesediaan karyawan untuk mengumpulkan dan menyumbangkan pengetahuan kepada kolega maka manajer harus mendorong strategi atau mekanisme pembelajaran atau berorientasi pada tujuan dan *job performance*. Lebih lanjut Mura et al. (2015) berbagi pengetahuan secara langsung terhubung dengan kecenderungan untuk mengimplementasikan ide-ide baru sehingga menghasilkan perilaku inovatif yang lebih tinggi. Aulawi et al. (2009) berpendapat bahwa perilaku berbagi pengetahuan dapat merangsang individu untuk berpikir lebih kritis dan lebih kreatif. Maka dari berbagi sumber penelitian terdahulu maka dapat dianalogikan, semakin tinggi tingkat perilaku berbagi pengetahuan baik itu antar individual atau kelompok maka akan semakin tinggi pula tingkat perilaku kerja yang inovatif.

H₂ : Perilaku Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Bahasa Motivasi Memoderasi Hubungan antara Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Perilaku Kerja Inovatif

Beberapa sarjana mempelajari hubungan antara berbagi pengetahuan dan inovasi dengan moderator seperti kontrol kualitas perawatan (Li-Ying et al., 2016) dan modal sosial (Mura et al., 2013), di mana temuan mengenai efek moderasi adalah campuran. Dengan demikian, ada kebutuhan untuk penelitian lebih lanjut tentang kondisi batas lain yang mempengaruhi berbagi pengetahuan dan hubungan inovasi. Karena perilaku kreatif dan inovatif adalah upaya yang berisiko pekerja menghadapi banyak risiko dan kekecewaan dalam prosedur inovasi. Dalam situasi yang tidak pasti dan berisiko seperti itu, bahasa motivasi sebagai kekuatan kata yang diucapkan dan dukungan emosional dari pihak pemimpin memainkan peran yang efektif dalam kesediaan bawahan untuk tampil inovatif (Gutierrez-Wirsching et al., 2015). Ini mencerminkan bujukan verbal positif supervisor untuk mencoba suatu tugas, menurut SCT (Bandura, 1977), dengan demikian, pekerja lebih percaya diri untuk melakukan upaya yang lebih besar dan untuk mempertahankan tugas-tugas yang sulit.

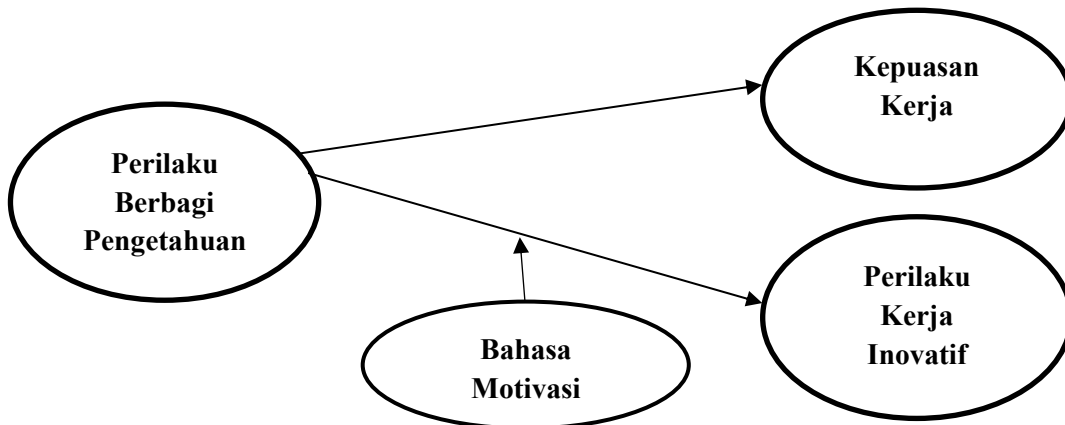
Selain itu, pidato pemberi arahan bahasa motivasi memberikan instruksi yang jelas tentang pemecahan masalah terkait pekerjaan dan mendukung pekerja untuk mencapai penguasaan dalam tugas-tugas berisiko. Wirsching dkk. (2015) telah menyiratkan hubungan inovasi bahasa motivasi pekerja. Selain itu, variabel terkait kepemimpinan diuji sebagai moderator untuk meningkatkan hubungan antara *influencer* tertentu dan hasil kreativitas atau inovasi (Montani et al., 2015; Amjed dan Tirmzi, 2016).

Hubungan antara berbagi pengetahuan dan inovasi dengan moderator seperti kualitas terhadap kontrol perawatan (Li-Ying et al. 2016) dan modal sosial (Mura et al. 2013), dimana temuan mengenai moderasi efeknya bercampur. Dalam keadaan yang tidak pasti dan berisiko seperti itu, pentingnya bahasa motivasi (*motivating language*) sebagai faktor yang dapat menjadi dukungan emosional dari pihak pemimpin serta berperan aktif dalam kesediaan bawahan untuk tampil inovatif (Gutierrez-Wirsching et al., 2015). Pekerja lebih percaya diri untuk melakukan upaya yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan yang sulit sekalipun. (Bandura, 1977)

Pemberi arahan yang menggunakan bahasa motivasi yang baik memberikan instruksi yang jelas serta dapat memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan mendukung pekerja untuk mencapai penguasaan dalam tugas-tugas yang berisiko. Gutierrez-Wirsching et al., (2015) telah menyiratkan hubungan inovasi bahasa motivasi pekerja. Selain itu variabel yang terkait dengan kepemimpinan diuji sebagai moderator untuk meningkatkan koneksi antara klien tertentu berdasarkan hasil kreativitas dan inovasi yang dilakukan (Montani et al., 2015; Amjed and Tirmzi, 2016). Maka dari penelitian terdahulu maka dapat dianalogikan, bahwa bahasa motivasi yang tinggi maka akan semakin kuat hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dan perilaku kerja inovatif.

H₃ : Bahasa Motivasi Memoderasi Hubungan Antara Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Perilaku Kerja Inovatif

3. MODEL PENELITIAN



Gambar 1. Model Penelitian

4. METODE PENELITIAN

Objek penelitian pada penelitian ini adalah PT. Serumpun Indah Perkasa yang berlokasi di Lubuk Alung Padang Pariaman dan bergerak dibidang jasa sewa alat berat, pengolahan dan penghasil batu mineral atau *stand crusser* dan energi serta tambang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner satau satunya dalam pengumpulan data. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Serumpun Indah Perkasa berjumlah 45 orang, artinya seluruh populasi dijadikan sampel

Spector (1985) menjelaskan indikator kepuasan kerja terdiri atas gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi dan diukur dengan lima skala likert dengan 8 item pernyataan. De Jong & Hartog (2008) menyatakan perilaku kerja inovatif adalah perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru, juga dapat mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis. Dimensi perilaku kerja inovatif yaitu *Idea Generation, Idea Championing & Idea Implementation*. Dan diukur dengan lima skala likert dengan 12 item pertanyaan. Ho & Ganesan (2013) mendefinisikan perilaku berbagi pengetahuan sebagai intensitas sistem pertukaran pengetahuan yang berharga bagi mitra misalnya dalam hal keterampilan secara teknis, pengetahuan akan produk, proses manufaktur dalam kemitraan yang bersifat kooperatif. Dimensi perilaku berbagi pengetahuan diantaranya pengetahuan inovasi teknologi, pengenalan produk baru dan pengembangan kemampuan dan diukur dengan lima skala likert dengan 7 item pernyataan. Mayfield, (2015) bahasa motivasi adalah penciptaan sebuah model bagaimana pemimpin dapat mentransfer visi dan nilai organisasi internal dan eksternal dengan stakeholders untuk memelihara kinerja organisasi dan kesejahteraan *stakeholder*.

Pengujian validitas menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA). Menurut Hair *et al.* (2010) syarat untuk pemeriksaan *loading factor* adalah: *loading* 0,30 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal; *loading* 0,40 dianggap lebih baik; dan untuk *loading* \geq 0,50 dianggap signifikan secara praktikal. Setelah melakukan uji validitas, dilakukan uji berikutnya yaitu uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui

konsistensi dalam item pengukuran yang dilakukan. Uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* untuk mengukur apakah konsep yang digunakan berkorelasi positif antara yang satu dan yang lain (Sekaran, 2010). Sedangkan metode analisis data yang digunakan ialah menggunakan *Moderating Regression Analysis (MRA)* dengan SEM STATA.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 1 : *Factor Loading* Variabel Kepuasan Kerja

Variable	Factor1	Uniqueness
KK1	0,5635	0,6825
KK2	0,2316	0,9464
KK3	-0,6089	0,6293
KK4	0,5467	0,7011
KK5	0,4810	0,7686
KK6	-0,6581	0,5668
KK7	-0,4897	0,7602
KK8	0,4321	0,8132

Sumber: Data Diolah dengan STATA (2021)

Dari tabel uji validitas kepuasan kerja diatas terdapat delapan item pertanyaan dan yang berada diatas angka 0,40 ada empat item yaitu pada KK1, KK4, KK5, KK8 sehingga dapat dilanjutkan untuk analisis berikutnya. Sementara item yang berada di bawah 0,40 dibuang dan tidak disertakan dalam pengujian berikutnya.

Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Tabel 2 : *Factor loadings* Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Variable	Factor1	Uniqueness
PK1	0,3089	0,9046
PK2	0,2057	0,9577
PK3	0,2942	0,9134
PK4	0,1293	0,9833
PK5	0,2175	0,9527
PK6	0,3509	0,8769
PK7	0,7925	0,3720
PK8	0,8181	0,3308
PK9	0,7711	0,4054
PK10	0,2859	0,9183
PK11	0,2581	0,9334
PK12	0,6999	0,5101

Sumber: Data Diolah dengan STATA (2021)

Dari tabel uji validitas perilaku kerja inovatif diatas terdapat dua belas item pertanyaan dan yang berada diatas angka 0,40 ada empat item pertanyaan yaitu pada PK7, PK8, PK9 dan PK12 sehingga dapat dilanjutkan untuk analisis berikutnya. Sementara item yang berada di bawah 0,40 dibuang dan tidak disertakan dalam pengujian berikutnya.

Variabel Perilaku Berbagi pengetahuan

Tabel 3: *Factor loadings* Variabel Perilaku Berbagi pengetahuan

Variable	Factor1	Uniqueness
PBP1	0,7174	0,4854
PBP2	0,8220	0,3243
PBP3	0,5394	0,7090
PBP4	0,1287	0,9834
PBP5	0,5246	0,7248
PBP6	0,6172	0,6190
PBP7	0,5936	0,6476

Sumber: Data Diolah dengan STATA (2021)

Dari tabel uji validitas perilaku berbagi pengetahuan diatas terdapat tujuh item pertanyaan dan yang berada diatas angka 0,40 ada enam pertanyaan yaitu PBP1, PBP2, PBP3, PBP5, PBP6 dan PBP7, keenam item tersebut sudah berada diatas angka 0,40 sehingga dapat dilanjutkan untuk analisis berikutnya. Sementara item yang berada di bawah 0,40 dibuang dan tidak disertakan dalam pengujian berikutnya.

Variabel Bahasa Motivasi

Tabel 3: *Factor loadings* Variabel Bahasa Motivasi

Variable	Factor1	Uniqueness
ML1	0,5698	0,6753
ML2	0,5950	0,6460
ML3	0,3731	0,8608
ML4	0,5959	0,6449
ML5	0,6410	0,5892
ML6	0,5320	0,7169
ML7	0,4615	0,7871
ML8	0,3852	0,8516
ML9	0,5864	0,6561
ML10	0,7039	0,5045
ML11	0,7625	0,4186
ML12	0,7891	0,3773
ML13	0,6436	0,5858
ML14	0,7120	0,4930
ML15	0,8146	0,3364
ML16	0,5993	0,6409

Sumber: Data Diolah dengan STATA (2021)

Dari tabel uji validitas bahasa motivasi diatas terdapat enam belas item pertanyaan dan yang berada diatas angka 0,40 ada empat belas item pertanyaan yaitu ML1, ML2, ML4, ML5, ML6, ML7, ML9, ML10, ML11, ML12, ML13, ML14, ML15 dan ML16. Keempat belas item tersebut sudah berada diatas angka 0,40 sehingga dapat dilanjutkan untuk analisis berikutnya. Sementara item yang berada di bawah 0,40 dibuang dan tidak disertakan dalam pengujian berikutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, dilakukan uji berikutnya yaitu uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui konsistensi dalam item pengukuran yang dilakukan. Uji reliabilitas dengan melihat nilai Cronbach's Alpha untuk mengukur apakah konsep yang digunakan berkorelasi positif antara yang satu dan yang lain (Sekaran, 2010).

Tabel 4 : Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Original Item	Validitas	Alpha	Kesimpulan
Kepuasan kerja	8	4	0,6151	Sangat Bagus
Perilaku Kerja Inovatif	12	4	0,8875	Sangat Bagus
Perilaku Berbagi Pengetahuan	7	6	0,7835	Sangat Bagus
Bahasa Motivasi	16	14	0,8906	Sangat Bagus

Sumber: Data Diolah dengan STATA (2021)

Tabel 5 : Ringkasan Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	P > t	Keterangan
H1	Perilaku Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	0,870	Ditolak
H2	Perilaku Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif.	0,022	Diterima
H3	Bahasa Motivasi Memoderasi Hubungan Antara Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Perilaku Kerja Inovatif	0,021	Diterima

Sumber: Data Diolah dengan STATA (2021)

Pembahasan

Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian didapat hasil $P > |t|$ variabel berbagi pengetahuan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,870 dimana nilai $P > |t| > 0,05$ sehingga bisa disimpulkan hipotesis pertama ditolak. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti berbagi pengetahuan adalah budaya interaksisosial yang melibatkan berbagi pengetahuan, pengalaman dan keterampilan staf di seluruh departemen atau organisasi (Lin, 2007). Cummings (2004) tersirat berbagi pengetahuan sebagai "memberikan informasi berhadapan pengetahuan untuk membantu orang lain, bekerja dengan mereka, memecahkan pertanyaan, mengembangkan ide-ide baru, dan mengimplementasikan tindakan." Selanjutnya, Denmark et al. (2014) menyarankan berbagi pengetahuan sebagai kesempatan bagi pekerja untuk belajar satu sama lain dan merangsang pembelajaran organisasi dan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan organisasi yang tepat (Alshamsi dan Ajmal, 2018). Penelitian ini tidak didukung, hal ini dapat terjadi diakibatkan oleh kurangnya waktu, kesempatan dan kerja sama yang terjalin antar karyawan sehingga kesempatan untuk berbagi pengetahuan juga sedikit dan mengakibatkan kepuasan kerja menurun.

Perilaku Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Dari hasil penelitian didapat hasil $P > |t|$ variabel berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 0,022 dimana nilai $P > |t| > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua didukung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Holub (2003) menekankan bahwa transfer pengetahuan yang cepat melalui partisipasi membantumengembangkan pemikiran dan kreativitas dan kondisi ini mendorong inovasi karyawanperilaku. Hal ini sejalan dengan penelitian Woodman dkk. (1993), yang menyatakan inovasi pribadi dipengaruhi oleh kemampuan kognitif, kepribadian, pengetahuan, motivasi internal dan jaringan sosial. Karyawan mengamati dan belajar dari pengetahuan bersama rekan kerjanya.

Lebih lanjut Mura *et al.* (2015) berbagi pengetahuan secara langsung terhubung dengan kecenderungan untuk mengimplementasikan ide-ide baru sehingga menghasilkan perilaku inovatif yang lebih tinggi. Aulawi *et al.* (2009) berpendapat bahwa perilaku berbagi pengetahuan dapat merangsang individu untuk berpikir lebih kritis dan lebih kreatif. Demikian pula, Hameed *et al.* (2019) menemukan bahwa perilaku berbagi pengetahuan adalah hasil dari keadilan organisasi yang dipengaruhi oleh mekanisme

kepemilikan psikologis karyawan. Hal itu mengacu kepada generasi-generasi mendatang dengan ide yang berguna dan orisinal yang terkait dengan perilaku kerja inovatif (Amabile, 1988,1996).

Bahasa Motivasi Memoderasi Hubungan Antara Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Perilaku Kerja Inovatif

Dari hasil penelitian didapat hasil $P > |t|$ variabel persepsi terhadap kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sebesar 0,021 dimana nilai $P > |t| < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga didukung. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan antara lain, pemberi arahan yang menggunakan bahasa motivasi yang baik memberikan instruksi yang jelas serta dapat memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan mendukung pekerja untuk mencapai penguasaan dalam tugas-tugas yang berisiko. Temuan Mayfield and Mayfield (2004) menunjukkan hubungan kuat dan penting antara bahasa motivasi pemimpin dan inovasi karyawan. Gutierrez-Wirsching *et al.*, (2015) telah menyiratkan hubungan inovasi bahasa motivasi pekerja. Selain itu variabel yang terkait dengan kepemimpinan diuji sebagai moderator untuk meningkatkan koneksi antara klien tertentu berdasarkan hasil kreativitas dan inovasi yang dilakukan (Shin and Zhou, 2007; Montani *et al.*, 2015; Sui *et al.*, 2012; Amjed and Tirmzi, 2016). Maka dari penelitian terdahulu maka dapat dianalogikan, bahwa bahasa motivasi yang tinggi maka akan semakin kuat hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dan perilaku kerja inovatif.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan perilaku berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Bahasa motivasi memoderasi hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dan perilaku kerja inovatif. Pengembangan untuk penelitian selanjutnya adalah menguji peran moderasi hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan terhadap kepuasan kerja dan menguji hubungan kepuasan kerja terhadap perilaku kerja inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B. (2016), “The impact of person-organization fit on innovative work behavior: the mediating effect of knowledge sharing behavior”, *International Journal of Health Care Quality Assurance*, Vol. 29 No. 2, pp. 104-122.
- Aichhorn, N. and Puck, J. (2017), ““I just don’t feel comfortable speaking English”: foreign language anxiety as a catalyst for spoken-language barriers in MNCs”, *International Business Review*, Vol. 26 No. 4, pp. 749-763.
- Akhavan, P., Rahimi, A. and Mehralian, G. (2013), “Developing a model for knowledge sharing in research centers”, *VINE*, Vol. 43 No. 3, pp. 357-393.
- Akhavan, P., Hosseini, S.M., Abbasi, M. and Manteghi, M. (2015), “Knowledge-sharing determinants, behaviors, and innovative work behaviors: an integrated theoretical view and empirical examination”, *Aslib Journal of Information Management*, Vol. 67 No. 5, pp. 562-591.

- AlShamsi, O. and Ajmal, M. (2018), “Critical factors for knowledge sharing in technology-intensive organizations: evidence from UAE service sector”, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 22 No. 2.
- Amjed, A. and Tirmzi, S.H.S. (2016), “Effect of humor on employee creativity with moderating role of transformational leadership behavior”, *Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 4 No. 10, pp. 594-598.
- Bandura, A. and Walters, R.H. (1977), *Social Learning Theory*, Vol. 1, Prentice hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Bandura, A. (1977), “Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change”, *Psychological Review*, Vol. 84 No. 2, pp. 191-215.
- Bandura, A. (1978), “The self-system in reciprocal determinism”, *American Psychologist*, Vol. 33 No. 4, p. 344.
- Bandura, A. (1997), *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, Macmillan.
- Berry, H. (2017), “Managing valuable knowledge in weak IP protection countries”, *Journal of International Business Studies*, Vol. 48 No. 7, pp. 787-807.
- Cheng, C.-Y. and Tan, Y.W. (2017), “Intercultural experience and creativity”, *The International Encyclopedia of Intercultural Communication*, pp. 1-12.
- Chowhan, J., Pries, F. and Mann, S. (2017), “Persistent innovation and the role of human resource management practices, work organization, and strategy”, *Journal of Management and Organization*, Vol. 23 No. 3, pp. 456-471.
- Cummings, J.N. (2004), “Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization”, *Management Science*, Vol. 50 No. 3, pp. 352-364.
- Dalati, S. and Alchach, H. (2018), “The effect of leader trust and knowledge sharing on staff satisfaction at work: investigation of universities in Syria”, *Business, Management and Education*, Vol. 16 No. 0, pp. 190-205.
- Danish, R., Khan, M., Nawaz, M., Munir, Y. and Nisar, S. (2014), “Impact of knowledge sharing and transformational leadership on organizational learning in service sector of Pakistan”, *Journal of Quality and Technology Management*, Vol. 10 No. 1, pp. 59-67.
- Farr, L.L. (2016), *Motivating Language and Intent to Stay: An Investigation into the Mediating Effect of Job Satisfaction in a Backsourced Information Technology Environment*, Capella University.
- Gutierrez-Wirsching, S., Mayfield, J., Mayfield, M. and Wang, W. (2015), “Motivating language as a mediator between servant leadership and employee outcomes”, *Management Research Review*, Vol. 38 No. 12, pp. 1234-1250.
- Hameed, Z., Khan, I.U., Sheikh, Z., Islam, T., Rasheed, M.I. and Naeem, R.M. (2019), “Organizational justice and knowledge sharing behavior: the role of psychological ownership and perceived organizational support”, *Personnel Review*, Vol. 48 No. 3, pp. 748-773.
- Holub, S. (2003), “Knowledge sharing is a change-management exercise”, *Tax Practice Management*, Vol. 34 No. 6, pp. 361-363.

- Hussain, K., Konar, R. and Ali, F. (2016), “Measuring service innovation performance through teamculture and knowledge sharing behaviour in hotel services: a PLS approach”, *Procedia – Socialand Behavioral Sciences*, Vol. 224, pp. 35-43.
- Javed, B., Bashir, S., Rawwas, M.Y. and Arjoon, S. (2017), “Islamic work ethic, innovative workbehaviour, and adaptive performance: the mediating mechanism and an interacting effect”, *Current Issues in Tourism*, Vol. 20 No. 6, pp. 647-663.
- Kang, M. and Lee, M.-J. (2017), “Absorptive capacity, knowledge sharing, and innovative behaviour ofR&D employees”, *Technology Analysis and Strategic Management*, Vol. 29 No. 2, pp. 219-232.
- Kassem, R., Ajmal, M., Gunasekaran, A. and Helo, P. (2018), “Assessing the impact of organizationalculture on achieving business excellence with a moderating role of ICT: an SEM approach”, *Benchmarking: An International Journal*, Vol. 26 No. 1.
- Kianto, A., Vanhala, M. and Heilmann, P. (2016), “The impact of knowledge management on jobsatisfaction”, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 20 No. 4, pp. 621-636.
- Li, X., Wang, J. and Liu, X. (2013), “Can locally-recruited R&D personnel significantly contribute tomultinational subsidiary innovation in an emerging economy?”, *International Business Review*, Vol. 22 No. 4, pp. 639-651.
- Li-Ying, J., Paunova, M. and Egerod, I. (2016), “Knowledge sharing behavior and intensive care nurseinnovation: the moderating role of control of care quality”, *Journal of Nursing Management*, Vol. 24 No. 7, pp. 94 3-953.
- Locke, E.A. (1976), “*The nature and causes of job satisfaction*”, Handbook of Industrial andOrganizational Psychology,
- Malik, M.S. and Kanwal, M. (2018), “Impacts of organizational knowledge sharing practices onemployees’ job satisfaction: mediating roles of learning commitment and interpersonaladaptability”, *Journal of Workplace Learning*, Vol. 30 No. 1, pp. 2-17.
- Mayfield, J. and Mayfield, M. (2012), “The relationship between leader motivating language and selfefficacy:a partial least squares model analysis”, *Journal of Business Communication*, Vol. 49No. 4, pp. 357-376.
- Mayfield, J., Mayfield, M. and Sharbrough, W.C. (2015), “Strategic vision and values in top leaders’communications: motivating language at a higher level”, *International Journal of BusinessCommunication*, Vol. 52 No. 1, pp. 97-121.
- Mayfield, M. and Mayfield, J. (2018), Motivating Language and Workplace Outcomes MotivatingLanguage Theory, *Springer*, pp. 75-94, 10.1007/978-3-319-66930-4_7.
- Puente-Diaz, R., Toptas, S.D., Cavazos-Arroyo, J., Wimschneider, C. and Brem, A. (2019), “Creativepotential and multicultural experiences: the mediating role of creative self-efficacy”, *The Journalof Creative Behavior*, pp. 1-9.
- Rhee, Y.W. and Choi, J.N. (2017), “Knowledge management behavior and individual creativity: goalorientations as antecedents and in-group social status as moderating contingency”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 38 No. 6, pp. 813-832.

- Sarstedt, M., Ringle, C.M. and Hair, J.F. (2017), “Partial least squares structural equation modeling”, *Handbook of Market Research*, Vol. 26, pp. 1-40.
- Suliman, A. and Al-Hosani, A.A. (2014), “Job satisfaction and knowledge sharing: the case of the UAE”, *Issues in Business Management and Economics*, Vol. 2 No. 2, pp. 24-33.
- Yun, Y.-J. and Lee, K.-J. (2017), “Social skills as a moderator between R&D personnel’s knowledgesharing and job performance”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 32 No. 5, pp. 387-400.