

## Berbagi Pengetahuan dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Inovatif Karyawan

Shela Anggraini<sup>1\*</sup>, Anwar Mansyur<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Stikubank  
Corresponding email: [shelaanggraini@mhs.unisbank.ac.id](mailto:shelaanggraini@mhs.unisbank.ac.id)

Received 25 January 2024 /accepted 05 February 2024 /available online 30 March 2024

**Article type:** Original research article

DOI <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v20i1.3046>

### ABSTRAK

**Tujuan-** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh berbagi pengetahuan dan motivasi kerja terhadap perilaku inovatif karyawan. **Metodologi-** seratus empat karyawan Guru SMKN 01 Semarang yang dipilih untuk sampel sesuai purposive sampling. Tahapan pengujian ini terdiri dari uji instrumen, uji model dan uji hipotesis menggunakan SPSS 23 For Windows. **Temuan-** Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. **Saran-** Dengan adanya berbagi pengetahuan dan motivasi kerja dapat membuat karyawan dapat menciptakan dan mengimplementasikan suatu ide baru yang kreatif dan inovatif, sehingga dapat menambah wawasan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut ditingkatkan lagi.

**Kata kunci:** Berbagi Pengetahuan; Motivasi Kerja; Perilaku Inovatif.

### ABSTRACT

**Objectives-** This research aims to determine the effect of knowledge sharing and work motivation on employee innovative behavior. **Methodology-** one hundred and four teacher employees at SMKN 01 Semarang were selected for the sample according to purposive sampling. This testing stage consists of instrument testing, model testing and hypothesis testing using SPSS 23 For Windows. **Findings-** Based on the research results, it shows that knowledge sharing and work motivation have a positive and significant effect on innovative behavior. **Suggestion-** Sharing knowledge and work motivation can enable employees to create and implement new ideas that are creative and innovative, thereby increasing their insight. This shows that this variable has been improved again.

**Keywords:** Knowledge Sharing; Work Motivation; Innovative Behavior.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangatlah penting dalam keberhasilan dan kelangsungan disetiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuannya, dalam memainkan peran penting untuk meningkatkan keunggulan setiap individu yang bersifat inovatif. Salah satu faktornya dilihat dari karakter dan kinerja karyawan yang menjadi tolak ukur dalam organisasi untuk melihat seberapa kemampuan dalam menjalankan tugasnya.

Didalam organisasi setiap individu dapat berinovasi terhadap pengetahuan yang bersifat kreatif. Pernyataan yang mengukur kemampuan karyawan untuk menunjukkan kreativitas dalam berbagai lingkungan kerja mencerminkan pengenalan “Perilaku Inovatif Karyawan”. Faktor utama yang mempengaruhi berbagi pengetahuan adalah sifat pengetahuan, motivasi berbagi, peluang berbagi dan

budaya organisasi. Perilaku inovatif ini mengukur kemampuan karyawan untuk beradaptasi dan inovatif ketika menghadapi hambatan, perubahan, dan kebutuhan untuk memunculkan ide-ide baru di tempat kerja (Wah et al, 2018).

Kapasitas untuk beradaptasi dengan keadaan yang tidak terduga, kemauan untuk mengatasi hambatan, keberanian untuk mencoba pendekatan baru, dan keinginan untuk menerapkan konsep-konsep baru yang dikembangkan ke dalam praktik dari inovasi ini (Abbas et al., 2022). Hal ini menunjukkan pentingnya perilaku inovatif dalam memahami bagaimana pekerja menyesuaikan diri dan sejahtera dalam lingkungan kerja yang berubah, dengan secara langsung mempengaruhi output dan kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Organisasi semakin menekankan pengaruh berbagi pengetahuan terhadap hasil kerja karyawan seperti perilaku inovasi, yang sangat penting bagi daya saing dan keberlanjutan organisasi (Castaneda & Cuellar, 2020). Mengingat pentingnya hal ini, selama beberapa dekade terakhir, berbagi pengetahuan telah menarik perhatian luas dan telah dipelajari secara luas di berbagai bidang, termasuk teknologi informasi, layanan kesehatan, dan industri padat pengetahuan lainnya (Derin et al., 2022). Namun, sebagian besar penelitian terutama berfokus pada konstruksi umum dari berbagi pengetahuan tanpa membedakan jenis pengetahuan yang berbeda. Definisi yang tidak jelas mengenai konten pengetahuan bersama ini berpotensi melemahkan validitas penelitian dan menyebabkan kebingungan atau inkonsistensi dalam penelitian di masa depan.

Dalam konteks inovasi karyawan, data penelitian yang dilakukan (Mehralian et al., 2018) menunjukkan korelasi antara tiga variabel utama: Berbagi Pengetahuan, Motivasi Kerja terhadap Perilaku Inovatif Karyawan. Dikatakan bahwa kreativitas karyawan, termasuk keterampilan improvisasi, kemampuan memecahkan masalah, dan keingintahuan terhadap ide-ide baru, dapat dipengaruhi oleh tingkat berbagi pengetahuan di antara mereka. Selain itu, motivasi ekstrinsik (uang dan pengakuan sosial) dan motivasi intrinsik (dorongan untuk mengatasi permasalahan yang menantang dan kepuasan yang didapat dari solusi baru) keduanya berdampak pada perilaku inovatif (Oh & Lee, 2022). Temuan penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Berbagi Pengetahuan berkorelasi signifikan dengan Perilaku Inovatif Karyawan (Usmanova et al., 2020). Secara keseluruhan, studi ini menyoroti betapa pentingnya bagi karyawan untuk berbagi pengetahuan dan tetap termotivasi di tempat kerja guna mendorong perilaku inovatif di berbagai bisnis. Hal ini menekankan betapa pentingnya elemen-elemen ini dalam menciptakan tempat kerja yang inovatif. Oleh karena itu, Perilaku Inovatif Karyawan, Berbagi Pengetahuan, Motivasi Kerja berkorelasi kuat, dan variabel-variabel tersebut berdampak langsung terhadap tingkat kreativitas di tempat kerja. studi tambahan mengungkapkan bahwa berbagi pengetahuan adalah sumber daya penting yang mendorong inovasi organisasi, menyoroti fungsi penting dalam mendorong pemikiran inovatif dan solusi bisnis baru (McAdam & McClelland, 2002). Dari penelitian-penelitian tersebut, terlihat bahwa praktik berbagi pengetahuan berkaitan erat dengan munculnya perilaku inovatif karyawan di berbagai konteks industri, yang menunjukkan peran pentingnya dalam membentuk lingkungan kerja yang inovatif.

Penelitian menunjukkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan mempunyai dampak signifikan terhadap hasil kerja seseorang (Jiang et al., 2019). Misalnya, Pianet

al. (2019) menemukan bahwa karyawan yang berbagi pengetahuan dengan rekan kerja mereka lebih mungkin menghasilkan ide-ide inovatif. Namun demikian, meskipun penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara praktik berbagi pengetahuan dan perilaku inovatif, yang masih kurang jelas adalah bagaimana atau mengapa berbagi pengetahuan dapat mendorong perilaku kerja inovatif karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengeksplorasi lebih jauh mekanisme yang mendasari hubungan ini; dengan fokus yang berbeda dari penelitian sebelumnya (misalnya, Pian et al., 2019), fokus pada bagaimana berbagi pengetahuan inovatif dapat berkontribusi pada perilaku inovatif seseorang.

Perilaku inovatif karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagi pengetahuan dan motivasi kerja, khususnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia, yang menekankan pentingnya kontribusi individu terhadap inovasi organisasi. Dari sudut pandang ini, berbagi pengetahuan dipandang sebagai sumber daya penting untuk menumbuhkan suasana di mana anggota staf termotivasi untuk menawarkan konsep-konsep yang sesuai dan keahlian terkait. Sebaliknya, motivasi kerja berfungsi sebagai katalis utama bagi partisipasi proaktif karyawan dalam proses berbagi informasi, sehingga meningkatkan kemungkinan mendorong perilaku inovatif di tempat kerja (McAdam & McClelland, 2002).

Berbagi pengetahuan karyawan muncul sebagai dasar utama inovasi organisasi di saat meningkatnya daya saing perusahaan dan perubahan kebutuhan pasar. Menurut literatur bisnis, keberhasilan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat ditentukan oleh kapasitas seseorang dalam berinovasi (Castaneda & Cuellar, 2020). Namun, tanpa partisipasi aktif pekerja, inovasi tidak mungkin terjadi, dan partisipasi yang kuat dalam proses pertukaran pengetahuan, menghasilkan konsep-konsep yang efektif, dan menghasilkan solusi inovatif yang dapat mendukung perubahan positif dalam suatu organisasi sangatlah penting (Mehralian et al., 2018).

Lingkungan kelembagaan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) 1 Semarang, sebuah lembaga Pendidikan yang memfokuskan pada bidang kejuruan, dimana lingkungan ini terdapat berbagai program keahlian yang berbasis tehnik seperti teknik otomotif dan teknik elektronik. Instansi ini memiliki konteks pertukaran informasi dan insentif kerja. Didalam kejuruan ini terdapat kesulitan dalam lingkungan sekolah kejuruan adalah mengintegrasikan informasi dan insentif kerja secara efektif untuk menciptakan lingkungan belajar yang kreatif bagi siswa. Dengan memahami dinamika antara berbagi pengetahuan, motivasi kerja, terhadap perilaku inovatif karyawan di lingkungan sekolah kejuruan, penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana praktik tersebut dapat diterapkan secara lebih efektif dalam konteks bidang pendidikan.

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Berbagi Pengetahuan

Berbagi Pengetahuan merupakan tindakan di mana anggota organisasi saling menukar informasi, gagasan, dan pengetahuan. Berbagi Pengetahuan adalah suatu kegiatan di mana individu atau anggota suatu organisasi saling menukar informasi, ide, dan pengetahuan dengan tujuan meningkatkan pemahaman kolektif dan kemampuan inovatif (Usmanova et al., 2020). Berbagi pengetahuan merupakan salah satu dimensi

penting dari manajemen pengetahuan (Mansyur & Suhana, 2023).

Manajemen pengetahuan mengacu pada penciptaan, identifikasi, berbagi dan penyimpanan pengetahuan. (Kleine et al., 2019) manajemen pengetahuan mempunyai dua dimensi, yaitu: pengetahuan eksplisit, bentuk tertulis dan lisan, seperti peraturan dan prosedur organisasi, dan pengetahuan tacit yang bersifat implisit, antara lain: keyakinan, nilai, dan pengalaman. Aktivitas ini dapat melibatkan proses seperti diskusi, pelatihan, kolaborasi, dan dokumentasi pengetahuan. Dalam konteks organisasi, berbagi pengetahuan dapat mencakup penggunaan teknologi informasi untuk memfasilitasi pertukaran informasi serta penggunaan praktik-praktik terbaik dalam menyebarluaskan pengetahuan yang dimiliki oleh individu atau kelompok. Praktik berbagi pengetahuan dapat memberikan kontribusi positif terhadap efisiensi, produktivitas, dan inovasi organisasi secara keseluruhan (Jiang, et.al, 2019). Penelitian (Kleine et al., 2019) menunjukkan bahwa kesiapan untuk berbagi pengetahuan dikaitkan dengan profitabilitas dan produktivitas serta penurunan biaya tenaga kerja.

### **Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik biasanya didasarkan pada persepsi biaya (usaha) dan manfaat (imbalan) yang terkait dengan berbagi pengetahuan (Shahid et al., 2020). Motivasi ekstrinsik merujuk pada kecenderungan kita untuk melakukan aktivitas sebagai respons terhadap imbalan dari faktor eksternal, baik itu berupa imbalan fisik (seperti uang) maupun imbalan psikologis atau mental (contohnya, pujian). Imbalan yang terlibat dalam motivasi ekstrinsik dapat mencakup berbagai macam bentuk, termasuk imbalan finansial dan pemberian barang atau layanan secara gratis.

Secara lebih rinci, motivasi ekstrinsik dapat memprediksi pengaruh positif atau negatif terhadap perilaku inovatif (Walumbwa et al., 2018). Motivasi ekstrinsik menekankan kinerja mental yang pada dasarnya tergantung dari tindakan itu sendiri (Eid & Agag, 2020). Dalam konteks motivasi ekstrinsik, dorongan atau semangat untuk melakukan suatu tindakan bersumber dari faktor luar individu, tidak bersumber dari kepuasan internal atau kepentingan pribadi. Faktor luar ini mencakup berbagai bentuk penghargaan material, pujian, hukuman, atau insentif lain yang diberikan oleh pihak luar, seperti atasan, peraturan organisasi, atau sistem penghargaan. Motivasi ekstrinsik berbeda dengan motivasi intrinsik, di mana dorongan untuk melakukan suatu tindakan berasal dari kepuasan internal, keinginan pribadi, atau kepentingan intrinsik (Newman et al., 2020).

### **Motivasi Instrinsik**

Motivasi intrinsik mencakup aspek kepuasan, minat, kebaruan, nilai estetika, dan tantangan, berbeda dengan pengaruh tekanan eksternal atau imbalan finansial. Dalam intinya, motivasi intrinsik mengacu pada dorongan atau motivasi yang timbul dari dalam individu itu sendiri, bukan dipicu oleh faktor eksternal seperti tekanan atau hadiah finansial. Motivasi ini berkaitan dengan kepuasan internal, minat pribadi terhadap pekerjaan atau tugas yang dijalankan, serta perasaan tantangan, kebaruan, dan nilai estetika yang terkandung dalam aktivitas tersebut.

Dalam situasi motivasi intrinsik, individu didorong oleh dorongan internal mereka sendiri, tidak tergantung pada hadiah eksternal atau pemaksaan (Çetin & Aşkun, 2018). Ketika seseorang yakin akan kemampuannya sendiri untuk berhasil dalam suatu tugas atau pekerjaan, hal itu dapat memicu motivasi intrinsik untuk

melakukan upaya lebih dalam meningkatkan kinerja mereka (Newman et al., 2020). Robbins et al., 2020 mengatakan kalau ada 2 aspek yang mempengaruhi individu guna termotivasi melaksanakan suatu hal, yakni aspek intrinsik serta aspek ekstrinsik. Motivasi intrinsik meningkatkan mentalitas peserta untuk berbagi pengetahuan yang dapat membantu mereka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hosen et al., 2021). Dengan demikian, motivasi intrinsik tidak hanya melibatkan aspek kepuasan dan minat, tetapi juga melibatkan rasa percaya diri yang kuat dalam mencapai kesuksesan dalam aktivitas yang dijalankan.

### **Perilaku Inovatif**

Perilaku inovatif karyawan merupakan dimensi penting dalam konteks organisasi yang mencerminkan kemampuan individu untuk berinovasi dan menunjukkan kreativitas dalam berbagai lingkungan kerja. Newman et al., 2020 menyatakan bahwa perilaku merupakan suatu kesengajaan dari individu untuk menciptakan dan menerapkan ide baru dan berguna bagi individu kelompok atau organisasi. Perilaku Inovatif adalah jenis inovasi tingkat individu yang sangat penting untuk meningkatkan keunggulan kompetitif. Individu harus dapat bekerja di luar aktivitas biasanya, seperti menemukan teknologi baru, menerapkan teknik kerja baru, dan melakukan studi untuk mewujudkan ide-ide baru menjadi tindakan (Slåtten et al., 2020). Otonomi yang dirasakan memungkinkan karyawan untuk mencoba ide-ide baru dan dikaitkan dengan perilaku inovatif (Suhana et al., 2020).

Pernyataan ini mengukur sejauh mana karyawan mampu menyesuaikan diri dan menghadirkan ide-ide baru di tempat kerja. Faktor utama yang memengaruhi perilaku inovatif termasuk sifat pengetahuan, motivasi berbagi, peluang berbagi, dan budaya organisasi. Konsep ini melibatkan kemampuan karyawan untuk beradaptasi ketika dihadapkan pada hambatan, perubahan, dan kebutuhan untuk menghasilkan ide-ide baru. Dengan demikian, perilaku inovatif tidak hanya mencerminkan kemampuan individu untuk menciptakan solusi kreatif, tetapi juga kemauan dan keberanian untuk menerapkan perubahan yang dihasilkan ke dalam praktik organisasi, memberikan dampak signifikan terhadap kemajuan dan keseluruhan output organisasi (Slåtten et al., 2020).

### **Keterkaitan antara Berbagi Pengetahuan dengan Perilaku Inovatif**

Inovasi individu berfungsi sebagai landasan penting yang mendorong kinerja perusahaan dan memfasilitasi organisasi untuk memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam lingkungan bisnis yang dinamis (Eid & Agag, 2020). Penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi faktor-faktor penentu yang mendorong individu berperilaku inovatif di tempat kerja, seperti tekanan institusional, kepemimpinan, iklim yang mendukung, pemberdayaan, dan karakteristik pekerjaan (Eid & Agag, 2020; Newman et al., 2020; Slåtten et al., 2020). Organisasi, khususnya yang menghadapi persaingan ketat di industrinya masing-masing (misalnya, jasa, perhotelan), bermaksud menciptakan lingkungan yang membina, di mana karyawan dimungkinkan untuk berinovasi. Meskipun penelitian sebelumnya memperluas pemahaman kita tentang dampak faktor kontekstual terhadap perilaku inovatif individu, terdapat kelangkaan penelitian empiris yang menawarkan bukti kuat mengenai dampak faktor pribadi (misalnya, berbagi pengetahuan) terhadap perilaku inovatif (Abukhait et al., 2019).

Proses berbagi pengetahuan biasanya mencakup dua aspek: donasi pengetahuan dan pengumpulan pengetahuan (misalnya Slåtten et al., 2020). Donasi pengetahuan berarti bahwa seseorang mentransfer apa yang dia ketahui mengenai suatu subjek tertentu kepada rekan-rekannya melalui berbagai cara dan berbagai cara seperti komunikasi verbal, pelatihan, dan memonya. Proses transformasi ini menekankan penyampaian pengetahuan kepada penerima yang memungkinkan penyampai perasaan dibutuhkan karena penerima sering menunjukkan sikap bersyukur sepanjang interaksi berbagi (Slåtten et al, 2020). Sebaliknya, pengumpulan pengetahuan mengacu pada individu yang memperoleh pengetahuan (misalnya, informasi, pengalaman, dan keterampilan, dll.) dari rekan kerja mereka (misalnya, Kamaşak & Bulutlar, 2018). Proses ini menekankan pada tindakan memperoleh dan menerima pengetahuan melalui interaksi sosial dengan rekan kerja (Sharratt & Usoro, 2021). Penting untuk dicatat bahwa kedua proses ini terjadi secara bersamaan, dan tidak ada batas yang jelas antara kedua bentuk ini. Artinya, ketika seseorang membagikan pengetahuannya kepada orang lain, mereka tidak hanya mengulangi apa yang telah mereka ketahui tetapi juga mengisi kembali kerangka pengetahuannya dan memperkuat ingatan jangka panjangnya, dan akibatnya, mereka dapat memunculkan ide atau pemikiran baru (Cabrera et al. , 2019). Sementara itu, penerima menafsirkan konteks bersama dan memperoleh wawasan dari aktivitas seperti meniru, mengkomunikasikan, atau meninjau materi (Sharratt & Usoro, 2021).

Penelitian empiris mendukung hubungan positif antara berbagi pengetahuan dan perilaku inovatif (Derin et al., 2022; Wah et al., 2018). Dengan memperluas teori ini, dikatakan bahwa karyawan yang secara aktif berpartisipasi dalam berbagi pengetahuan inovatif, untuk menghasilkan, mempromosikan, dan/atau menerapkan ide-ide inovatif di masa depan (Bock et al., 2018).

H1: Diduga berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif

### **Keterkaitan antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Perilaku Inovatif**

Motivasi ekstrinsik merujuk pada kecenderungan kita untuk melakukan aktivitas sebagai tanggapan terhadap imbalan eksternal, baik itu berupa imbalan fisik (uang) maupun imbalan psikologis atau mental (pujian). Motivasi ekstrinsik dapat melibatkan berbagai macam imbalan, termasuk imbalan finansial dan pemberian barang atau layanan secara gratis. Motivasi ekstrinsik juga dapat memprediksi pengaruh positif terhadap perilaku inovatif (Mansyur & Suhana, 2023) . Pada penelitian yang dilakukan oleh Sadia et al., (2019) menyatakan bahwa terdapat keterkaitan positif antara motivasi ekstrinsik dengan perilaku inovatif karyawan, motivasi ekstrinsik sangat penting untuk mewujudkan adanya aliran perilaku pekerja yang signifikan dan memotivasi mereka dalam bekerja.

H2: Diduga motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif.

### **Keterkaitan antara Motivasi Intrinsik terhadap Perilaku Inovatif**

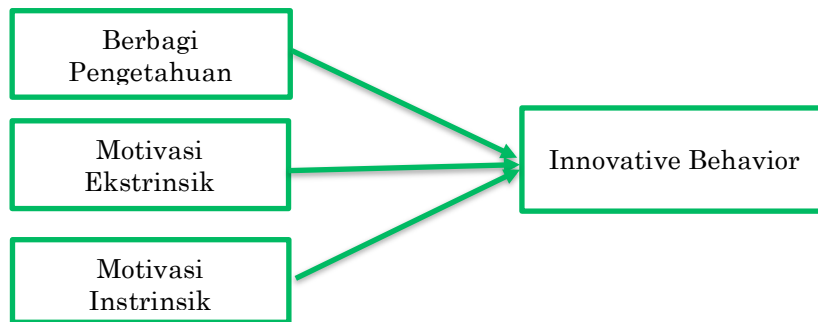
Motivasi intrinsik melibatkan kepuasan, minat, kebaruan, nilai estetika, dan tantangan, sebaliknya dari tekanan eksternal atau imbalan finansial. Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan atau motivasi yang berasal dari dalam individu itu sendiri, bukan dari faktor eksternal seperti tekanan atau imbalan finansial. Ini melibatkan kepuasan internal dan minat pribadi terhadap pekerjaan atau tugas yang dilakukan, serta rasa tantangan, kebaruan, dan nilai estetika yang terkandung dalam aktivitas

tersebut. Dalam konteks motivasi intrinsik, individu didorong oleh keinginan internal mereka sendiri, bukan oleh hadiah eksternal atau paksaan (Çetin & Aşkun, 2018). Pada penelitian yang dilakukan oleh Nilasari (2022) menyatakan bahwa terdapat keterkaitan positif antara motivasi intrinsik dengan perilaku inovatif karyawan. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa motivasi intrinsik, yang melibatkan kepuasan pribadi, minat, dan tantangan, dapat memberikan dorongan positif terhadap perilaku inovatif.

H3: Diduga motivasi instrinsik berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif.

### Model Penelitian

Model penelitian ini menggambarkan konsep hubungan variabel independent yaitu Berbagi Pengetahuan, Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi instrinsik. Variabel dependen yaitu Perilaku Inovatif karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian

## METODOLOGI

### Sampel dan Pengumpulan Data

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMK N 1 Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan data primer. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Sampel yang diteliti sebanyak 104 responden dengan menyebarkan dan memberikan kuesioner kepada responden yang berkaitan tentang berbagi pengetahuan dan motivasi kerja terhadap perilaku inovatif. Berikut adalah Kriteria sampel pada penelitian ini :

1. Usia minimal 20 tahun
2. Pendidikan minimal SMA/SMK
3. Bekerja minimal 1 tahun



## Pengukuran

### *Berbagi Pengetahuan*

Berbagi Pengetahuan adalah kegiatan saling menukar ide dan pengetahuan untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan inovatif. Pengukuran berdasarkan pengetahuan eksplisit (tulisan dan lisan) dan implisit (nilai dan keyakinan).

### *Motivasi Ekstrinsik*

Motivasi ekstrinsik adalah suatu tindakan yang bersumber dari faktor luar individu. Pengukuran dengan berbagai macam imbalan, seperti imbalan finansial.

### *Motivasi Instrinsik*

Motivasi instrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam individu itu sendiri. Pengukuran melalui kepuasan dan minat pribadi sesuai kinerjanya.

## Analisis Data

Analisis teknik ini menggunakan software SPSS 23. Tahapan pengujian dalam penelitian ini yaitu uji instrumen yang terdiri dari uji validitas yang menggunakan besaran KMO > 0,70 dan standar loading factor > 0,5, sedangkan uji reliabilitas sudah cukup jika nilai Cronbach's alpha > 0,70 (Hair et al., 2019). Uji model meliputi koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dan uji F dengan nilai signifikansi  $\leq 0,05$  dan uji hipotesis dengan nilai signifikansi < 0,05.

## HASIL

### Deskripsi Responden

Bagian ini menjelaskan identitas responden yang telah disebar pada guru SMK N 1 Semarang. Kuesioner dibagikan kepada 104 responden yang menjabat sebagai guru. Berikut hasil sesuai kriteria dalam penelitian, mayoritas berjenis kelamin laki laki sebanyak 56, status pernikahan sebanyak 80 responden, usia 30-40 keatas sebanyak 76 responden, pendidikan terakhir S1 sebanyak 90 responden dan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 83 responden.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas bahwa variabel yang digunakan memiliki nilai KMO > 0,7 dan nilai loading factor > 0,50 maka dianggap valid dan sudah mencukupi.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Faktor Loading	Cronbach's Alpha
Berbagi Pengetahuan	0,639 - 0.906	0,940
Motivasi Ekstrinsik	0,518 – 0,826	0,897
Motivasi Instrinsik	0,637 – 0,817	0,736
Perilaku Inovatif	0,552 – 0,785	0,917

(Sumber: Output data primer, 2023)

Berdasarkan pada hasil uji diatas bahwa variabel berbagi pengetahuan, motivasi ekstrinsik, motivasi instrinsik dan perilaku inovatif dinyatakan reliabel atau sudah



cukup karena memiliki nilai cronbach's alpha > 0,7.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pada tabel 2, memperlihatkan hasil F sig di level 0,000 dengan nilai adjust R square sebesar 0,261. Maka hasil ini mengungkapkan bahwa model penelitian ini yaitu model yang mengusung berbagi pengetahuan, motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik mempengaruhi secara langsung terhadap perilaku inovatif guru merupakan model yang cocok. Model ini dapat menunjukkan 26,1% varians yang dihasilkan bagi perilaku inovasi dari gabungan variabel bebas yang diteliti.

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Uji Model		Uji Hipotesis		Ket
	Adjust R Square	(F) Sig.	Beta	Sig	
Berbagi Pengetahuan (X1)	0,261	0,000	-1,018	0,311	H1 : Ditolak
Motivasi Ekstrinsik (X2)			1,094	0,277	H2 : Ditolak
Motivasi Intrinsik (X3)			6,256	0,000	H3 : Diterima

(Sumber: Output data primer, 2023)

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa H1 dan H2 ditolak dengan nilai sig di atas 0,05. Sedangkan H3 diterima dengan nilai sig pada 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini berbagi pengetahuan dan motivasi intrinsik bukanlah pemrediksi yang baik bagi perilaku inovasi guru. Sedangkan pada motivasi intrinsik, semakin tinggi motivasi intrinsik yang dipunya guru maka akan menaikkan perilaku inovasi mereka.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Inovatif

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa Berbagi Pengetahuan berpengaruh negatif terhadap Perilaku Inovatif harus ditolak. Meskipun literatur sebelumnya (Abdelwhab et al., 2019); (Kmieciak, 2020) menyatakan keterkaitan positif antara berbagi Pengetahuan, dan perilaku inovatif, penelitian ini menemukan hasil sebaliknya. Hal ini bisa dipengaruhi oleh perbedaan konteks organisasi mungkin menjadi faktor penentu. Budaya kerja, kebijakan manajemen, dan dinamika internal suatu organisasi dapat memainkan peran kunci dalam mengarahkan dampak Berbagi Pengetahuan pada perilaku inovatif. Variabilitas ini mungkin tidak sepenuhnya dipertimbangkan dalam penelitian ini, sehingga memberikan gambaran yang berbeda dari literatur sebelumnya. Selain itu, karakteristik individu, seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, atau faktor kepribadian, dapat memoderasi hubungan antara Berbagi Pengetahuan dan Perilaku Inovatif (Kmieciak, 2020). Kemungkinan bahwa faktor-faktor ini tidak diperhitungkan dengan cukup ketat dalam penelitian ini dapat memberikan kontribusi tidak signifikan terhadap hasil yang tidak sesuai dengan literatur sebelumnya (Kmieciak, 2020).

### **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Perilaku Inovatif**

Pada hal ini, penelitian memfokuskan pada hubungan antara Motivasi Ekstrinsik dan Perilaku Inovatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis (H2) yang mengatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif. Meskipun literatur sebelumnya (Kwon & Kim, 2020) menekankan peran positif motivasi ekstrinsik terhadap perilaku inovatif, penelitian ini menemukan bahwa dalam konteks guru SMK N 1 Semarang, motivasi ekstrinsik tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain, seperti motivasi intrinsik, mungkin lebih relevan dalam kurangnya dorongan perilaku inovatif di kalangan guru. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami variabilitas hasil ini dan mengidentifikasi faktor-faktor khusus yang memengaruhi konteks ini (Kmieciak, 2020).

### **Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Perilaku Inovatif**

Dalam sub bab ini, penelitian mengeksplorasi hubungan antara Motivasi Intrinsik dan Perilaku Inovatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif diterima. Kesimpulan ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya (Nilasari, 2022) yang menyoroti peran positif motivasi intrinsik dalam mendorong perilaku inovatif. Temuan ini dapat diartikan bahwa di kalangan guru SMK N 1 Semarang, kepuasan pribadi, minat, dan tantangan menjadi pendorong utama untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang inovatif. Oleh karena itu, dalam merancang kebijakan atau program pengembangan guru, penting untuk memperhatikan dan memotivasi faktor-faktor intrinsik ini. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks guru SMK N 1 Semarang, Berbagi Pengetahuan dan Motivasi Ekstrinsik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Perilaku Inovatif, sementara Motivasi Intrinsik menjadi faktor kritis yang memotivasi perilaku inovatif guru.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan dari penelitian Berbagi Pengetahuan, Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik, dan Perilaku Inovatif. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa, pertama, hipotesis yang mengasosiasikan Berbagi Pengetahuan dengan Perilaku Inovatif tidak signifikan. Selanjutnya, hipotesis yang menghubungkan Motivasi Ekstrinsik dengan Perilaku Inovatif juga ditolak. Di sisi lain, hipotesis yang mengasosiasikan Motivasi Intrinsik dengan Perilaku Inovatif diterima terhadap Guru SMK N 01 Semarang.

### **Implikasi penelitian**

Berdasarkan hasil bahwa berbagi pengetahuan lebih berfokus dalam mengintegrasikan pengetahuan maka guru perlu menerapkan metode pembelajaran digital serta mengadakan bimbingan belajar untuk melatih kemampuan siswa. Selanjutnya motivasi ekstrinsik dapat ditambahkan imbalan finansial guru yang memiliki prestasi atau mengimplementasikan idenya dengan cara yang berbeda. Kemudian motivasi intrinsik juga perlu diperhatikan dalam kepuasan dan minat pribadinya.

### **Keterbatasan Penelitian dan Saran**

Penelitian ini dilakukan pada Guru SMK N 01 Semarang dengan waktu yang sangat terbatas sehingga dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Y., Martinetti, A., Rajabalinejad, M., Schuberth, F., & van Dongen, L. A. M. (2022). Facilitating digital collaboration through knowledge management: A case study. *Knowledge Management Research & Practice*, 20(6), 797–813. <https://doi.org/10.1080/14778238.2022.2029597>
- Abdelwhab Ali, A., Panneer selvam, D. D. D., Paris, L., & Gunasekaran, A. (2019). Key factors influencing knowledge sharing practices and its relationship with organizational performance within the oil and gas industry. *Journal of Knowledge Management*, 23(9), 1806–1837. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2018-0394>
- Abukhait, R. M., Bani-Melhem, S., & Zeffane, R. (2019). Empowerment, knowledge sharing and innovative behaviours: Exploring gender differences. *International Journal of Innovation Management*, 23(1), 1950006. <https://doi.org/10.1142/S1363919619500063>
- Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y.-G., & Lee, J.-N. (2018). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87–111. <https://doi.org/10.2307/25148669>
- Cabrera, A., Collins, W. C., & Salgado, J. F. (2021). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 245–264. <https://doi.org/10.1080/09585190500404614>
- Castaneda, D. I., & Cuellar, S. (2020). Knowledge sharing and innovation: A systematic review. *Knowledge & Process Management*, 27(3), 159–173. <https://doi.org/10.1002/kpm.1637>
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186–201. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- Derin, O. B., Toker, K., & Gorener, A. (2022). The relationship between knowledge sharing and innovative work behaviour: The mediating role of ethical climate. *Knowledge Management Research & Practice*, 20(4), 557–570. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1860666>
- Eid, R., & Agag, G. (2020). Determinants of innovative behaviour in the hotel industry: A cross-cultural study. *International Journal of Hospitality Management*, 91, 102642. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102642>
- Hosen, M., Ogbeibu, S., Giridharan, B., Cham, T. H., Lim, W. M., & Paul, J. (2021). Individual motivation and social media influence on student knowledge sharing and learning performance: Evidence from an emerging economy. *Computers and Education*, 172(June 2020), 104262. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2021.104262>
- Jiang, Z., Hu, X., Wang, Z., & Jiang, X. (2019). Knowledge hiding as a barrier to thriving: The mediating role of psychological safety and moderating role of organizational cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 40 (7), 800–818. <https://doi.org/10.1002/job.2358>
- Jiang, Z., Jiang, Y., & Nielsen, I. (2019). Workplace thriving in China. *International Journal of Manpower*, 40(5), 979–993. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2018-0256>
- Jiang, Z., Jiang, Y., & Nielsen, I. (2021). Thriving and career outcomes: The roles of achievement orientation and resilience. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 143–164. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12287>
- Kamaşak, R., & Bulutlar, F. (2018). The influence of knowledge sharing on innovation. *European Business Review*, 22(3), 306–317. <https://doi.org/10.1108/09555341011040994>
- Kmiecik, R. (2020). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134>

- Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9–10), 973–999. <https://doi.org/10.1002/job.2375>
- Kwon, K., & Kim, T. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100704. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100704>
- Mansyur, A., & Suhana, S. (2023). Peran Budaya Organisasi dan Motivasi Individu pada Praktik Berbagi Pengetahuan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 13(1), 14–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.12928/fokus.v13i1.7669>
- McAdam, R., & McClelland, J. (2002). Individual and team- based idea generation within innovation management: Organisational and research agendas. *European Journal of Innovation Management*, 5(2), 86–97. <https://doi.org/10.1108/14601060210428186>
- Mehralian, G., Nazari, J. A., & Ghasemzadeh, P. (2018). The effects of knowledge creation process on organizational performance using the BSC approach: The mediating role of intellectual capital. *Journal of Knowledge Management*, 22(4), 802–823. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2016-0457>
- Newman, A., Round, H., Wang, S., & Mount, M. (2020). Innovation climate: A systematic review of the literature and agenda for future research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 73–109. <https://doi.org/10.1111/joop.12283>
- Nilasari, B. M. (2022). The Role of Intrinsic Motivation on Innovative Work Behaviour in Jakarta Post Covid-19 Pandemic. *International Journal of Organizational Innovation*, 14(4), 190–203.
- Oh, S.-Y., & Lee, J. (2022). Knowledge acquisitions and group reflexivity for innovative behaviours of SME workers: The moderating role of learning climates. *Knowledge Management Research & Practice*, Ahead-Of-Print, 1–15. <https://doi.org/10.1080/14778238.2022.2113346>
- Pian, Q. Y., Jin, H., & Li, H. (2019). Linking knowledge sharing to innovative behavior: The moderating role of collectivism. *Journal of Knowledge Management*, 23(8), 1652–1672. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2018-0753>
- Robbins, S. P., Coulter, M., & Randel, A. (2020). *Global Edition With contributions by*.
- Shahid, S., Muchiri, M. K., & Walumbwa, F. O. (2020). Mapping the antecedents and consequences of thriving at work. *International Journal of Organizational Analysis*, 29 (1), 78–103. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2019-1881>
- Sharratt, M., & Usoro, A. (2021). Understanding knowledge-sharing in online communities of Practice. 10 Z. WANG Electronic Journal of Knowledge Management, 1(2), 18-27. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2006.04.001>
- Slåtten, T., Mutonyi, B. R., & Lien, G. (2020). The impact of individual creativity, psychological capital, and leadership autonomy support on hospital employees' innovative behaviour. *BMC Health Services Research*, 20(1), 1–17. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05954-4>
- Suhana, S., Suharnomo, S., Mas'ud, F., Mansyur, A., Febrianto, B., & Santoso, I. H. (2020). Investigating the Role of the Knowledge Sharing and Innovative Behavior in Supply Chain Management. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(3), 871–880.
- Usmanova, N., Yang, J., Sumarlia, E., Khan, S. U., & Khan, S. Z. (2020). Impact of knowledge sharing on job satisfaction and innovative work behavior: the moderating role of motivating language. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51(3), 515–532. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-11-2019-0177>
- Walumbwa, F. O., Muchiri, M. K., Misati, E., Wu, C., & Meiliani, M. (2018). Inspired to perform: A multilevel investigation of antecedents and consequences of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 249–261. <https://doi.org/10.1002/job.2216>

- Wah, N. C., Zawawi, D., Yusof, R. N. R., Sambasivan, M., & Karim, J. (2018). The mediating effect of tacit knowledge sharing in predicting innovative behaviour from trust. *International Journal of Business and Society*, 19(3), 937– 954. <https://doi.org/10.1002/job.2216>

### **Competing Interest**

The Authors declare that they have no competing interest

### **Funding**

Penelitian merupakan kolaborasi riset yang dilakukan antara mahasiswa dan dosen yang didanai secara mandiri.

### **Acknowledgements**

Kami menyampaikan terima kasih kepada pengelola program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank atas dukungan moril sehingga manuskrip ini bisa diselesaikan tepat waktu.

### **About the Authors**

**Shela Anggraini** merupakan mahasiswa program studi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank dengan bidang peminatan manajemen sumber daya manusia.

**Anwar Mansyur** merupakan dosen tetap program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang dengan bidang peminatan manajemen pengetahuan dan inovasi, serta manajemen sumber daya manusia.

© Shela Anggraini dan Anwar Mansyur (2024).

This article is licensed under a [CC BY 4.0 license](#).

**First publication right:** Oikonomia: Jurnal Manajemen

#### **How to cite**

Anggraini, S., & Mansyur, A. (2024). Berbagi pengetahuan dan motivasi kerja terhadap perilaku inovatif karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 20(1), 43-56 .

<http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v20i1.3046>