

PERAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP *ORGANIZATIONAL INNOVATION* DIMEDIASI OLEH *INDIVIDUAL CREATIVITY* DAN *ABSORPTIVE CAPACITY*

Nur Anggraini Haryanti, Jul Aidil Fadli, Lukman Cahyadi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul
Jalan Arjuna Utara No.9, Kebon Jeruk, Jakarta 11510
nurangraini09@student.esaunggul.ac.id.

Abstrak

Knowledge sharing atau proses berbagi pengetahuan di dalam organisasi, telah menjadi pondasi penting dalam menciptakan inovasi bagi organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih luas mengenai pengaruh dari *knowledge sharing* terhadap *organizational innovation* dimana terdapat *individual creativity* dan *absorptive capacity* yang memediasi dan mendukung hubungan keduanya. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Pemerintah Daerah Kota Bekasi yang tepatnya bekerja di Lingkungan Kantor Walikota Bekasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kunjungan pribadi dan membagikan langsung sebanyak 125 kuisioner dalam bentuk *hardcopy* di beberapa unit kerja. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode SEM (*Structural Equation Model*) dengan teknik pemilihan sampel *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Temuan dari penelitian ini adalah *knowledge sharing* terbukti dapat meningkatkan *organizational innovation* dimediasi oleh *individual creativity* dan *absorptive capacity* secara positif dalam pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi kepada masyarakat sehingga dapat mengetahui bahwa interaksi antar individu penting untuk meningkatkan kinerja organisasi dan memperkuat kemampuan adaptif dalam menghadapi tantangan.

Kata kunci:

Absorptive Capacity, Individual Creativity, Knowledge Sharing, Organizational Innovation

Abstract

Knowledge sharing or the process of sharing knowledge within an organization has become an important foundation in creating innovation for the organization. The purpose of this study is to find out more about the influence of knowledge sharing on organizational innovation where there is individual creativity and absorptive capacity that mediate and support the relationship between the two. This study was conducted on Bekasi City Government Employees who work in the Bekasi Mayor's Office using a quantitative approach through personal visits and directly distributing 125 questionnaires in hardcopy form in several work units. This study was analyzed using the SEM (*Structural Equation Model*) method with a non-probability sampling technique with a purposive sampling method. The findings of this study are that knowledge sharing has been proven to increase organizational innovation mediated by individual creativity and absorptive capacity positively in both direct and indirect influences. This study is expected to contribute to society so that they can know that interaction between individuals is important for improving organizational performance and strengthening adaptive capabilities in facing challenges.

Keywords:

Absorptive Capacity, Individual Creativity, Knowledge Sharing, Organizational Innovation

Pendahuluan

Knowledge sharing atau proses berbagi pengetahuan di dalam organisasi, telah menjadi fondasi penting dalam menciptakan inovasi. Chen *et al.*, (2021) berpendapat bahwa *knowledge sharing* dapat menentukan pertumbuhan organisasi. Dalam era dimana informasi menjadi fokus utama, organisasi yang mampu memfasilitasi *knowledge sharing* antara anggota tim dan departemen akan memiliki keunggulan kompetitif. Ini karena *knowledge sharing* tidak hanya mengurangi adanya keterbatasan pengetahuan di dalam organisasi (Osterloh dan Frey., 2000), tetapi juga memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan beragam pengetahuan untuk menciptakan solusi yang inovatif.

Menghasilkan sebuah inovasi juga merupakan hal yang penting bagi para pegawai di Kantor Walikota Kota Bekasi. Untuk menghasilkan sebuah inovasi maka diperlukan informasi dan kreativitas dari para pegawainya. Dengan *Knowledge Sharing*, setiap pegawai dapat memperoleh informasi, pengalaman dan keahlian yang mungkin tidak mereka miliki sebelumnya (Ranto., 2015). Hal ini membuka peluang untuk menggabungkan ide-ide yang beragam dan merangsang kreativitas para pegawai di Pemerintahan Kota Bekasi. Inovasi diperlukan bagi setiap unit kerja yang ada di Pemerintahan Kota Bekasi untuk meningkatkan kinerjanya. Meidiyanty *et al.*, (2023) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa inovasi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Adam *et al.*, (2020) mengatakan bahwa organisasi saat ini harus dinamis, manajer dan stafnya harus kreatif dan inovatif untuk menyesuaikan organisasi terhadap perubahan yang terjadi di luar perusahaan dan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat jika ingin bertahan.

Di dalam penelitian ini terdapat variabel yang menjadi mediasi antara variabel *knowledge sharing* dengan *organizational innovation* yakni *individual creativity* dan *absorptive capacity*. Tujuan dari adanya variabel mediasi ini yaitu karena *individual creativity* adalah faktor penting yang mendukung *organizational innovation*. Individu yang kreatif mampu menghasilkan ide-ide baru, pendekatan yang segar, dan pemecahan masalah yang inovatif (Hayati *et al.*, 2023). Kreativitas ini merupakan bahan baku utama untuk *organizational innovation*. Oleh karena itu, peningkatan *individual creativity* dalam organisasi sangat penting bagi kemampuan organisasi dalam berinovasi (Zhao *et al.*, 2020). Sementara, *absorptive capacity* atau kapasitas penyerapan, berperan sebagai penghubung antara *knowledge sharing* dan *organizational innovation* karena organisasi dengan *absorptive capacity* yang tinggi dapat memiliki keunggulan sebagai penggerak pertama dan respons yang cepat terhadap kebutuhan pelanggan, sehingga menghasilkan peningkatan inovasi (Hamel., 2010).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih luas serta mengeksplorasi lebih lanjut hubungan antara *knowledge sharing* dengan variabel *organizational innovation* yang dimediasi oleh variabel *individual creativity* dan *absorptive capacity*. Penelitian lebih lanjut tentang hubungan antara variabel-variabel ini akan membantu organisasi untuk merancang strategi yang lebih efektif dan efisien di masa yang akan datang untuk meningkatkan *organizational innovation* melalui pegawai di Pemerintahan Kota Bekasi.

Organizational Innovation (OI)

Organizational innovation merupakan suatu perubahan yang penting dalam cara sebuah organisasi beroperasi, mengelola sumber daya, atau berinteraksi dengan lingkungannya, dengan tujuan untuk meningkatkan nilai tambah atau efektivitas. Ini mencakup perubahan dalam struktur organisasi, budaya, proses kerja, teknologi, produk, atau layanan yang dapat menghasilkan dampak positif pada organisasi. Menurut Ancok, (2012) *organizational innovation* adalah suatu proses pemikiran dan penerapan dari pemikiran tersebut, sehingga menghasilkan hal baru berbentuk produk, jasa, proses bisnis, cara baru, kebijakan, dan lain sebagainya untuk kemajuan organisasi. Sementara menurut Lesmana *et al.*, (2021) inovasi dikategorikan sebagai implementasi produk baru atau perbaikan signifikan yang dilakukan pada produk atau proses baru (barang atau jasa), strategi pemasaran baru, strategi organisasi atau strategi bisnis baru, organisasi tempat kerja atau hubungan eksternal manajemen. Inovasi organisasi membawa metode baru dalam mengelola organisasi (Kristanti, 2020). Inovasi juga menjadi strategi bersaing penting untuk memenuhi permintaan pelanggan dengan lebih baik dari pesaing (Gunday *et al.*, 2011).

Individual Creativity (IC)

Individual creativity mengacu pada kemampuan individu untuk menghasilkan dan mengembangkan ide-ide baru dalam organisasi yang bermanfaat bagi operasi dan pengembangan organisasi dan mengubah ide menjadi tindakan nyata (Shalley *et al.*, 2004). Oleh karena itu, meningkatkan *individual creativity* dalam organisasi sangat penting untuk kemampuan organisasi dalam berinovasi. Menurut Hughes *et al.*, (2018) kreativitas merupakan sesuatu yang menyangkut proses kognitif dan perilaku yang ketika diterapkan mencoba menghasilkan gagasan baru yang

berguna untuk pengembangan usaha. Kreativitas juga dapat dijelaskan sebagai pengenalan teknik baru oleh individu atau kelompok orang dalam organisasi untuk mencapai potensi maksimal yang akan menghasilkan pencapaian tujuan secara efektif (Siddiqi, H., dan Qureshi, 2016)

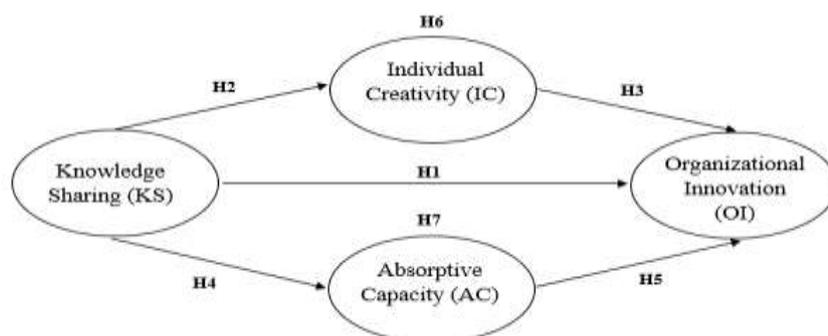
Absorptive Capacity (AC)

Absorptive capacity adalah kemampuan organisasi untuk memanfaatkan pengetahuan eksternal untuk membantu organisasi membedakan antara pesaing dengan pengetahuan baru (Cazurra dan Rui, 2017). *Absorptive capacity* akan mendorong perusahaan agar berinovasi, menjadi proaktif dan lebih agresif dibanding *competitor* (Engelen *et al.*, 2015). Selain itu, dengan kompetensi yang unik memungkinkan untuk mendapatkan keuntungan dari pengetahuan yang diperoleh dari luar (Stulova dan Rungi, 2017). *Absorptive capacity* memainkan peran penting dalam inovasi organisasi, karena organisasi yang dapat mengidentifikasi, mengadopsi, dan mengaplikasikan pengetahuan baru dengan cepat cenderung lebih inovatif. Hal ini juga memungkinkan organisasi untuk beradaptasi lebih baik dengan perubahan pasar, teknologi, dan persaingan.

Knowledge Sharing (KS)

Knowledge sharing merupakan proses membagikan, menyebarkan, dan saling menukar informasi dan juga pengetahuan antar individu ke individu lain, individu ke kelompok, dan juga antar kelompok ke kelompok lainnya untuk menciptakan pengetahuan baru (Khoe Yao Tung, 2018). Knowledge sharing dianggap sebagai elemen kunci dalam meningkatkan kapabilitas organisasi. Penyedia dan penerima pengetahuan harus ada dalam proses *knowledge sharing* dalam organisasi. Wijk *et al.*, (2010) mengatakan bahwa *knowledge sharing* tidak hanya pertukaran pengetahuan internal tetapi juga transfer pengetahuan antar organisasi yang merupakan proses dinamis jangka panjang. Banyak sarjana juga telah melakukan penelitian mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing*. Okky Orlando, (2018) juga mendefinisikan bahwa proses *knowledge sharing* digambarkan sebagai proses bertukar pikiran, belajar, dan memberikan pengetahuan demi menambah keunggulan individu.

Metode Penelitian



Gambar 1 : Kerangka Model Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena gejala-gejala hasil pengamatan dikonversikan kedalam angka-angka sehingga dapat digunakan teknik statistik untuk menganalisis hasilnya. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung dalam bentuk *hardcopy* kepada para pegawai yang bekerja di Pemerintahan Kota Bekasi tepatnya di lingkungan Kantor Walikota Bekasi. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert dengan skala 1 – 5 (1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju) agar memberikan keleluasaan kepada responden untuk dapat memilih sesuai keinginan mereka secara lebih spesifik. Pengisian variabel menggunakan kuesioner yang diisi oleh sejumlah responden yang telah ditentukan, dimana pertanyaan yang diajukan di dalamnya menggunakan bahasa yang sederhana serta mudah dimengerti. Kuesioner tersebut berisi 5 pertanyaan dari variabel *Knowledge Sharing* (KS) yang diadopsi dari Nodari *et al.*, (2016) 4 pertanyaan dari variabel *Individual Creativity* (IC)

diadopsi dari Shalley *et al.*, (2004) 4 pertanyaan dari variabel *Absorptive Capacity* (AC) yang diadopsi dari Flatten *et al.*, (2011) dan 7 pertanyaan dari variabel *Organizational Innovation* (OI) yang diadopsi dari Scott, S.G. dan Bruce, (1994). Dari keseluruhan variabel yang ada maka total keseluruhannya terdapat 20 pernyataan dalam kuesioner tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Pemerintah Daerah Kota Bekasi yang tepatnya bekerja di Lingkungan Kantor Walikota Bekasi terutama yang bekerja di suku Dinas Lingkungan Hidup (DLH), suku Dinas Sosial (DS), suku Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) dan suku Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB). Adapun teknik pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* merupakan metode pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini, kriteria yang telah ditentukan yaitu pegawai laki-laki dan perempuan yang sudah bekerja di Pemerintahan Kota Bekasi selama minimal 3 tahun, berstatus sebagai ASN (Aparatur Sipil Negara) dan berumur 21 – 58 tahun dengan tingkat pendidikan minimal SMA/Sederajat. Jumlah minimal responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 responden, dimana jumlah minimal responden tersebut dihitung berdasarkan banyaknya hipotesis dikalikan 10 (Hair *et al.*, 2019). Namun, jumlah keseluruhan responden yang terkumpul dari beberapa unit kerjanya mencapai 125 responden.

Penelitian ini menggunakan metode analisa SEM (*Structural Equation Model*) dan untuk aplikasi pengolahan datanya menggunakan *SmartPLS*. Model pengukuran yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini yaitu, Evaluasi Pengukuran Model Reflektif (*Outer Model Analysis*) dan Evaluasi Pengukuran Model Struktural (*Inner Model Analysis*). Ada lima parameter pengukuran yang digunakan untuk *Outer Model Analysis* (Hair *et al.*, 2021), lima parameter tersebut adalah *Loading Factor* ($>0,70$), *Cronbach's Alpha* ($>0,70$), *Composite Reliability* ($>0,70$), *Average Variance Extracted* (AVE) ($>0,50$), dan Evaluasi Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) yang terbagi lagi menjadi tiga yaitu *Fornell - Larcker Criterion*, *Cross Loadings* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) ($<0,90$).

Kemudian untuk *Inner Model Analysis* berdasarkan jurnal Hair *et al.*, (2021) menyatakan terdapat tiga parameter pengukuran yaitu yang pertama ada Uji Multikolinier atau *Variance Inflation Factor* (VIF) (<5), yang kedua pengujian hipotesis antar variabel (*T statistics* $>1,65$ dan *P values* $<0,05$ sig) yang terdiri dari *Path Coefficients* untuk pengujian pengaruh langsung dan *Specific Indirect Effect* untuk pengujian pengaruh tidak langsung berdasarkan interval kepercayaan sebesar 95%, dan yang ketiga untuk uji tingkat signifikansi pengaruhnya menggunakan nilai *fsquare* dengan kriteria 0,02 (rendah), 0,15 (moderat), dan 0,35 (tinggi). Nilai *F-square* tersebut berfungsi untuk mengukur seberapa tingkat signifikansi pada pengaruh langsung hubungan antar variabel terhadap *Path Coefficients*.

Hasil Penelitian

Hasil Pengukuran Model Reflektif (Outer Model Analysis)

Dalam penelitian ini, nilai konvergen validitas (*loading factor*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*) digunakan untuk uji validitas *outer model analysis*, sementara *cronbach's alpha* dan *composite reliability* digunakan untuk uji reliabilitas. Untuk mengukur seberapa baik suatu indikator berkaitan secara positif dengan indikator lain atau variabel yang sama, dapat dilihat pada nilai AVE (*Average Variance Extracted*) yang berada di *loading factor*. Jika keseluruhan hasil pengukuran *outer model analysis* telah memenuhi syarat, maka hasil dari analisis tersebut dapat digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini. Uji validitas konvergen dapat diidentifikasi dengan nilai *loading factor* untuk setiap indikator dalam variabel, nilai *loading factor* yang memenuhi syarat yaitu $>0,70$ (Hair *et al.*, 2021).

Berdasarkan hasil nilai *loading factor*, dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai menunjukkan angka $>0,70$. Itu berarti keseluruhan indikator yang totalnya sebanyak 20 indikator dari 4 variabel tersebut sudah memenuhi syarat validitas. Kemudian, berdasarkan dari penelitian Hair *et al.*, (2021) nilai AVE (*Average Variance Extracted*) yang memenuhi syarat adalah sebesar $>0,50$. Sejalan dengan itu, hasil *output* nilai AVE pada penelitian ini menunjukkan nilai $>0,50$ yaitu dengan rentang nilai 0,621 hingga 0,695 sehingga dapat dikatakan telah memenuhi syarat.

Selanjutnya uji *discriminant validity*, uji *discriminant validity* digunakan untuk membuktikan bahwa setiap variabel mempunyai konsep yang berbeda. Sesuai dengan yang telah dibahas sebelumnya uji *discriminant validity* terbagi menjadi tiga yaitu dilihat dari kriteria *fornell* dan *larcker* (*fornell-larcker criterion*), *cross loadings* dan HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*). Pertama, *fornell-larcker criterion* adalah suatu pengukuran yang membandingkan *square root* dari nilai AVE dengan hubungan variabel laten. *Fornell-larcker criterion* yang baik adalah ketika nilai akar AVE melebihi korelasi dengan variabel yang lainnya. Kedua, nilai *cross loadings*, nilai *cross loadings* yang memenuhi kriteria terjadi apabila korelasi dengan variabel yang bersangkutan lebih tinggi atau lebih besar dibandingkan dengan korelasi dengan variabel lain. Lalu yang terakhir kriteria nilai HTMT, nilai HTMT yang memenuhi syarat adalah yang nilainya $<0,90$ (Henseler *et al.*, 2015). Kriteria ini dianjurkan karena dinilai lebih akurat untuk mendeteksi uji validitas diskriminan (Hair *et al.*, 2019). Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa keseluruhan kriteria untuk *discriminant validity* baik kriteria *fornell* dan *larcker*, *cross loadings* maupun HTMT telah memenuhi syarat nilai.

Adapun uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* telah memenuhi syarat apabila $>0,70$ (Hair *et al.*, 2021). Dalam penelitian ini, hasil keluaran nilai *cronbach's alpha* adalah 0,836 hingga 0,898 dan nilai *composite reliability* sekitar 0,890 hingga 0,920 sehingga keduanya telah memenuhi syarat.

Hasil Pengukuran Model Struktural (Inner Model Analysis)

Inner model analysis merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan sebab-akibat (kausalitas) antar variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Pengukuran *inner model analysis* erat kaitannya dengan pengujian hipotesis atau pengujian pengaruh antar variabel penelitian, pengujian ini dilakukan menggunakan bantuan prosedur *bootstrapping* dalam *SmartPLS*. *Inner model analysis* dapat diukur melalui tiga tahap. Tahap satu yaitu dengan uji multikolinier, multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat diketahui dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) (Supriyadi *et al.*, 2017). Uji multikolinier berfungsi untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas dalam model regresi, syarat pengukuran VIF adalah <5 (Hair *et al.*, 2021). Dalam penelitian ini, diketahui bahwa uji multikolinier telah memenuhi syarat pengukuran dengan nilai 1,000 hingga 2,475, yang artinya tidak terdapat multikolinearitas antar variabel pada penelitian ini.

Tahap dua yaitu uji hipotesis antar variabel baik pengaruh langsung dengan melihat nilai *path coefficient* dan pengaruh tidak langsung dengan melihat nilai *indirect spesific effect*, tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependennya. Uji hipotesis ini menggunakan *bootstrapping* dengan signifikansi *one-tailed*, baik *path coefficient* maupun *indirect spesific effect* keduanya memiliki ketentuan nilai *T statistics* $>1,65$ dan *P values* $<0,05$ dan mengacu pada interval kepercayaan 95% agar hipotesis dapat diterima dan terdapat pengaruh signifikan (Hair *et al.*, 2021). Hasil dari pengujian tahap dua tersebut dapat dilihat pada tabel 4 di bawah.

Lalu tahap yang terakhir yaitu uji signifikansi hipotesis, tujuan dari uji signifikansi hipotesis adalah untuk melihat seberapa pengaruh atau tingkat signifikan seluruh hipotesis dalam penelitian dengan melihat nilai *F-square*. Nilai *F-square* pada penelitian ini mengacu pada interval kepercayaan 95% dengan kriteria 0,02 pengaruh signifikan rendah, 0,15 pengaruh signifikan moderat, dan 0,35 pengaruh signifikan tinggi (Hair *et al.*, 2021). Dalam penelitian ini diketahui bahwa hipotesis pertama yaitu *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *organizational innovation* berpengaruh signifikan secara moderat karena menunjukkan nilai sebesar 0,158. Kemudian hipotesis kedua *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *individual creativity* berpengaruh signifikan tinggi karena menunjukkan nilai sebesar 1,089. Hipotesis ketiga *individual creativity* berpengaruh positif terhadap *organizational innovation* berpengaruh signifikan rendah karena menunjukkan nilai sebesar 0,123. Hipotesis keempat dimana *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *absorptive capacity* berpengaruh signifikan tinggi karena menunjukkan nilai sebesar 0,707. Kemudian hipotesis yang terakhir yakni *absorptive capacity*

berpengaruh positif terhadap *organizational innovation* berpengaruh signifikan rendah karena menunjukkan nilai sebesar 0,121.

Adapun nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) dapat menjelaskan sejauh mana variabel eksogen dapat menjelaskan variabel endogen dengan acuan nilai *R-square* 0,75 termasuk dalam kategori kuat, nilai *R-square* 0,50 termasuk kategori moderat dan nilai *R-square* 0,25 termasuk dalam kategori lemah (Hair *et al.*, 2021). Menurut hasil olah data pada tabel 5, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) pada variabel *absorptive capacity* sebesar 0,409. Artinya, variabel *knowledge sharing* mampu menjelaskan variabel *absorptive capacity* sebesar 40,9%, sedangkan 59,1% variabel lainnya tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Kemudian, variabel *individual creativity* memiliki nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,517. Dengan kata lain, variabel *knowledge sharing* mampu menjelaskan variabel *individual creativity* sebesar 51,7%, sedangkan 48,3% dijelaskan oleh variabel di luar model penelitian ini. Selanjutnya, variabel *organizational innovation* memiliki nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,674. Dengan kata lain, variabel *individual creativity*, *absorptive capacity*, dan *knowledge sharing* mampu menjelaskan variabel *organizational innovation* sebesar 67,4%, sedangkan 32,6% dijelaskan oleh variabel di luar model penelitian ini.

Pengukuran Koefisien Pengaruh Langsung

Pada hipotesis pertama (H1), hasil analisa pengaruh langsung dari variabel *knowledge sharing* terhadap variabel *organizational innovation* menunjukkan hasil *path coefficients* yang positif dengan nilai 0,340 serta *T statistic* sebesar 3,132 >1,65 dan juga *P value* sebesar 0,001 <0,05. Ini berarti bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *organizational innovation* sehingga hipotesis dapat diterima.

Pada hipotesis kedua (H2), hasil analisa pengaruh langsung dari variabel *knowledge sharing* terhadap variabel *individual creativity* menunjukkan hasil *path coefficients* yang positif dengan nilai 0,722 serta *T statistic* sebesar 12,963 >1,65 dan juga *P value* sebesar 0,000 <0,05. Ini berarti bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *individual creativity* sehingga hipotesis dapat diterima.

Pada hipotesis ketiga (H3), hasil analisa pengaruh langsung dari variabel *individual creativity* terhadap variabel *organizational innovation* menunjukkan hasil *path coefficients* yang positif dengan nilai 0,311 serta *T statistic* sebesar 2,701 >1,65 dan juga *P value* sebesar 0,004 <0,05. Ini berarti bahwa variabel *individual creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *organizational innovation* sehingga hipotesis dapat diterima.

Pada hipotesis keempat (H4), hasil analisa pengaruh langsung dari variabel *knowledge sharing* terhadap variabel *absorptive capacity* menunjukkan hasil *path coefficients* yang positif dengan nilai 0,643 serta *T statistic* sebesar 9,930 >1,65 dan juga *P value* sebesar 0,000 <0,05. Ini berarti bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *absorptive capacity* sehingga hipotesis dapat diterima.

Pada hipotesis kelima (H5), hasil analisa pengaruh langsung dari variabel *absorptive capacity* terhadap variabel *organizational innovation* menunjukkan hasil *path coefficients* yang positif dengan nilai 0,279 serta *T statistic* sebesar 3,260 >1,65 dan juga *P value* sebesar 0,001 <0,05. Ini berarti bahwa variabel *absorptive capacity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *organizational innovation* sehingga hipotesis dapat diterima.

Pengukuran Koefisien Pengaruh Tidak Langsung

Pada hipotesis keenam (H6), hasil analisis pengaruh tidak langsung dari *knowledge sharing* terhadap *organizational innovation* melalui *individual creativity* menunjukkan *original sample* yang positif (0,224) dengan *T statistic* sebesar 2,555 >1,65 dan *P value* 0,005 <0,05. Artinya, *individual creativity* secara positif memediasi hubungan *knowledge sharing* dan *organizational innovation* secara signifikan dengan demikian hipotesis keenam diterima.

Pada hipotesis ketujuh (H7), hasil analisis pengaruh tidak langsung dari *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *organizational innovation* melalui *absorptive capacity* menunjukkan *original sample* yang positif (0,180) dengan *T statistic* sebesar 2,851 >1,65 dan *P value* sebesar 0,002

$<0,05$. Artinya, *absorptive capacity* secara positif memediasi hubungan *knowledge sharing* dan *organizational innovation* secara signifikan, dengan demikian hipotesis ketujuh diterima.

Pembahasan

Pada hipotesis pertama, diketahui bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara langsung terhadap *organizational innovation*. Hal ini menandakan bahwa *knowledge sharing* memiliki kemampuan untuk meningkatkan *organizational innovation* pada Pegawai Pemerintah Daerah Kota Bekasi. Ketika pegawai aktif dalam melakukan *knowledge sharing* yang memungkinkan para pegawai dapat menambah informasi dan pengetahuan antar sesama, kemudian hal tersebut dapat mempengaruhi para pegawai untuk menciptakan sebuah inovasi baru dalam organisasi. Maka, temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh langsung secara positif pada *organizational innovation* (Chang, W. J., Liao, S. H., & Wu, 2017; Podrug, N., Filipović, D., & Kovač, 2017; Xie & Li, 2015; Zhao et al., 2020).

Pada hipotesis kedua, diketahui bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara langsung terhadap *individual creativity*. Hal ini menandakan bahwa kegiatan *knowledge sharing* memiliki kemampuan untuk meningkatkan *individual creativity* pada Pegawai Pemerintah Daerah Kota Bekasi. Ketika para pegawai aktif melakukan kegiatan *knowledge sharing* dalam organisasinya, maka mereka akan senantiasa melakukan pertukaran ide antar pegawai sehingga dapat memperluas pandangan mereka dan memicu pikiran kreatif baru. Maka, temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh langsung secara positif pada *individual creativity* (Lee, 2018; Perry-Smith, 2003; Shalley et al., 2004; Zhao et al., 2020). Pada hipotesis ketiga, diketahui bahwa *individual creativity* berpengaruh secara langsung terhadap *organizational innovation*. Hal ini menandakan bahwa *individual creativity* mampu meningkatkan *organizational innovation* pada Pegawai Pemerintah Daerah Kota Bekasi. Ketika terdapat *individual creativity* pada pegawai, maka kemungkinan besar akan tumbuh ide-ide kreatif didalamnya sehingga *organizational innovation* akan meningkat. Maka, temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *individual creativity* berpengaruh langsung secara positif pada *organizational innovation* (Oddane, 2015; Slåtten, T., & Mehmetoglu, 2015; Stojicic, N., Hashi, I., & Orlic, 2018; Suroso et al., 2021; Zhao et al., 2020).

Pada hipotesis keempat, diketahui bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara langsung terhadap *absorptive capacity*. Hal ini menandakan bahwa *knowledge sharing* mampu meningkatkan *absorptive capacity* pada organisasi di Pemerintah Daerah Kota Bekasi. Ketika pegawai aktif melakukan kegiatan *knowledge sharing* dalam organisasinya, *knowledge sharing* memungkinkan organisasi mengakses pengetahuan baru kemudian *absorptive capacity* berperan dalam proses mengolah pengetahuan tersebut menjadi pengetahuan yang dapat digunakan secara efektif oleh organisasi. Maka, temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh langsung secara positif pada *absorptive capacity* (Kang, M., & Lee, 2017; Muller, J. M., Buliga, O., & Voigt, 2020; Valentim, L., Lisboa, J. V., & Franco, 2016; Wang, J., Yang, J., & Xue, 2017; Xie, X., Zou, H. and Qi, 2018).

Pada hipotesis kelima, diketahui bahwa *absorptive capacity* berpengaruh secara langsung terhadap *organizational innovation*, yang berarti bahwa *absorptive capacity* mampu meningkatkan *organizational innovation* pada Pegawai Pemerintah Daerah Kota Bekasi. *Absorptive capacity* membantu organisasi dalam mengumpulkan dan menggunakan pengetahuan baru untuk menciptakan inovasi, oleh karena itu *absorptive capacity* mampu meningkatkan *organizational innovation*. Maka, temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *absorptive capacity* berpengaruh langsung secara positif pada *organizational innovation* (Liu, M. L., Lin, C. P., and Joe, 2018; Muller, J. M., Buliga, O., & Voigt, 2020; Ortigueira-Sánchez, L. C., Stein, W. C., Risco-Martínez, S. L., & Ricalde, 2020; Tassabehji, R., Mishra, J. L., & Dominguez-Péry, 2019).

Pada hipotesis keenam, diketahui bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *organizational innovation* dengan dimediasi oleh *individual creativity*. Dengan *knowledge sharing*, pegawai dapat terinspirasi oleh ide-ide baru dan beragam dari rekan-rekan mereka. Ini kemudian merangsang *individual creativity*, memungkinkan mereka untuk

menghasilkan gagasan-gagasan yang inovatif yang mungkin tidak terpikirkan sebelumnya. Dalam konteks ini, *knowledge sharing* berperan sebagai sumber inspirasi dan stimulasi untuk *individual creativity*, yang pada gilirannya akan mampu meningkatkan *organizational innovation*. Maka, temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *individual creativity* berpengaruh secara positif memediasi *knowledge sharing* dengan *organizational innovation* (Fauziah & Rahayunus, 2021; Zhao et al., 2020)

Pada hipotesis ketujuh, diketahui bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *organizational innovation* dengan dimediasi oleh *absorptive capacity*. Dengan meningkatnya akses terhadap informasi dan ide-ide baru melalui proses *knowledge sharing*, organisasi dapat memperkuat kemampuan mereka dalam menyerap pengetahuan tersebut (*absorptive capacity*), sehingga memungkinkan organisasi untuk mengintegrasikan pengetahuan baru tersebut ke dalam praktik-praktik internal mereka, menciptakan landasan yang kokoh untuk *organizational innovation*. Maka, temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *absorptive capacity* berpengaruh secara positif memediasi *knowledge sharing* dengan *organizational innovation* (Curado, C., Oliveira, M., Maçada, A. C. G., & Nodari, 2017; Zhao et al., 2020).

Dilihat dari hasil *T statistics* dan *P values* dapat diketahui bahwa hipotesis kedua (H2) yaitu *knowledge sharing* berpengaruh secara langsung terhadap *individual creativity* memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan hipotesis lain dengan nilai *T statistics* sebesar 12,963 dan *P values* sebesar 0,000. Kemudian adapun hipotesis yang pengaruhnya paling kecil adalah hipotesis keenam (H6) yaitu *individual creativity* secara positif memediasi *knowledge sharing* dengan *organizational innovation* dengan nilai *T statistics* sebesar 2,555 dan nilai *P values* sebesar 0,005.

Sejalan dengan nilai *T statistics* tersebut diketahui juga bahwa pernyataan yang lebih berpengaruh adalah pernyataan pada variabel *knowledge sharing* poin kedua dan kelima serta variabel *individual creativity* poin kedua dimana banyak pegawai yang menyatakan "sangat setuju" dengan pernyataan tersebut. Lalu pernyataan yang diisi dengan "sangat tidak setuju" atau "tidak setuju" paling banyak adalah pada variabel *organizational innovation* poin pertama dan keenam.

Kesimpulan

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa seluruh hipotesis yang ditetapkan dalam model penelitian berpengaruh secara positif dan signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian yang dilakukan pada pegawai yang bekerja di Pemerintahan Kota Bekasi tepatnya di lingkungan Kantor Walikota Bekasi dengan kriteria sampel yang telah dijabarkan sebelumnya, serta pernyataan yang ada pada kuesioner yang dibagikan kepada responden semuanya berkaitan dengan baik satu sama lain, sehingga hasil penelitian memberikan hasil yang positif dan sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Tujuan untuk mengetahui lebih luas serta mengeksplorasi lebih lanjut hubungan antara *knowledge sharing* dengan variabel *organizational innovation* dan dimediasi oleh variabel *individual creativity* dan *absorptive capacity* telah tercapai. Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* atau perilaku berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh para pegawai terbukti mampu membuat para pegawai menghasilkan *organizational innovation* dalam organisasi mereka. Dengan adanya variabel *individual creativity* dan *absorptive capacity* yang memediasi dapat memperkuat pengaruh *knowledge sharing* terhadap *organizational innovation*.

Daftar Pustaka

- Abualoush, S., Masa'deh, R., Bataineh, K., & Alrowwad, A. (2018). The role of knowledge management process and intellectual capital as intermediary variables between knowledge management infrastructure and organization performance. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 13, 279–309.
- Adam, J. K., Indradewa, R., Yanuar, T., & Syah, R. (2020). The Leadership Styles Impact, In Learning Organizations, And Organizational Innovation Towards Organizational Performance Over Manufacturing Companies, Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Academic* 63 JoMA,

04(02), 63–69.

- Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Erlangga.
- Cazurra, A. C. dan H. R. (2017). Barriers to Absorptive Capacity in Emerging Market Firms. *Journal of World Business*, 52(6), 727–742.
- Chang, W. J., Liao, S. H., & Wu, T. T. (2017). Relationships among organizational culture, knowledge sharing, and innovation capability: a case of the automobile industry in Taiwan. *Knowledge Management Research & Practice*, 15(3), 471–490.
- Chen, J., Wang, L. and Qu, G. (2021). "Explicating the business model from a knowledge-based view: nature, structure, imitability and competitive advantage erosion." *Journal of Knowledge Management*, 25(1), 23–47.
- Curado, C., Oliveira, M., Maçada, A. C. G., & Nodari, F. (2017). Teams' innovation: Getting there through knowledge sharing and absorptive capacity. *Knowledge Management Research & Practice*, 15(1), 45–53.
- Engelen, A., V. Gupta, L. Strenger, dan M., & Brettel. (2015). Entrepreneurial Orientation, Firm Performance, and the Moderating Role of Transformational Leadership Behaviors. *Journal of Management*, 41(4), 1069–1097.
- Fauziyah, & Rahayunus, Z. W. (2021). The Role of Knowledge Sharing and Innovation on Employee Performance. *Proceedings of the 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020)*, 176(ICoSIAMS 2020), 133–138. <https://doi.org/10.2991/aer.k.210121.019>
- Flatten, T. C., Engelen, A., Zahra, S. A., & Brettel, M. (2011). A measure of absorptive capacity: Scale development and validation. *European Management Journal*, 29(2), 98–116.
- Garcia-Morales, V.J., Llorens-Montes, F.J. and Verdu-Jover, A. J. (2006). "Antecedents and consequences of organizational innovation and organizational learning in entrepreneurship." *Industrial Management and Data Systems*, 106(1), 21–42.
- Gunday, G., Ulusoy, G., Kilic, K. and Alpan, L. (2011). "Effects of innovation types and performance." *International Journal of Production Economics*, 133(9), 662–676.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. In Practical Assessment, Research and Evaluation*. 21(1).
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. In *Practical Assessment, Research and Evaluation* (Vol. 21, Issue 1).
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hamel, G. (2010). "Competition for competence and inter-partner learning within international strategic alliances." *Strategic Management Journal*, 12(1), 83–103.
- Hayati, N., Amaliyah, N., & Kasanova, R. (2023). Menggali Potensi Kreativitas Dan Inovasi: Peran Pendidikan Karakter Di MTS Miftahus Sudur Campor Proppo. *Dewantara: Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 2(3), 111–128.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *Leadership Quarterly*, 29(5).
- Kang, M., & Lee, M. J. (2017). Absorptive capacity, knowledge sharing, and innovative behaviour of R&D employees. *Technology Analysis & Strategic Management*, 29(2), 219–232.
- Khoe Yao Tung. (2018). *Memahami Knowledge Management* (Pertama). PT. Indeks.
- Kristanti, M. M. (2020). Analisis Pengaruh Inovasi Organisasi, Inovasi Strategis, dan Diferensiasi Pasar: Tantangan Keberlanjutan Perbankan Online Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 67. <https://doi.org/10.33603/jibm.v4i1.3387>
- Lee, J. (2018). The effects of knowledge sharing on individual creativity in higher education

- institutions: Socio-technical view. *Administrative Sciences*, 8(2).
<https://doi.org/10.3390/admsci8020021>
- Lesmana, H., Indradewa, R., & Syah, T. Y. R. (2021). Organization Innovation Effect On Job Satisfaction And Employee Engagement Over Job Performance At PT. UTAC Manufacturing Services Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 5(3), 208–215.
<https://doi.org/10.51971/joma.v5n3.057602021>
- Liu, M. L., Lin, C. P., and Joe, S. W. (2018). Modeling knowledge sharing and team performance: The interactions of ethical leadership and ambidexterity with politics and job complexity. *Management Decision*, 57(7), 1472–1495.
- Meidiyanty, E., Ramli, A. H., & Mariam, S. (2023). Peran Mediasi Dari Inovasi Karyawan Pada Hubungan Antara Internet Banking Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnismen: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 106–117. <https://doi.org/10.52005/bisnismen.v5i2.162>
- Muller, J. M., Buliga, O., & Voigt, K. I. (2020). The role of absorptive capacity and innovation strategy in the design of industry 4.0 business Models-A74 comparison between SMEs and large enterprises. *European Management Journal*.
- Nodari, F., Oliveira, M. and Maçada, A. C. G. (2016). "Organizational performance through the donation and collection of interorganizational knowledge." *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 46(1), 85–103.
- Oddane, T. A. W. (2015). The collective creativity of academics and practitioners in innovation projects. *International Journal of Managing Projects in Business*, 8(1), 33–57.
- Okky Orlando. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- Ortigueira-Sánchez, L. C., Stein, W. C., Risco-Martínez, S. L., & Ricalde, M. F. (2020). The Impact of Absorptive Capacity on Innovation in Peru. *Journal of Technology Management & Innovation*, 15(4), 19–29.
- Osterloh, M. & B. . F. (2000). Motivation, Knowledge Transfer, and Organizational Forms. *Organization Science*, 11(5), 538–550.
- Perry-Smith, J. E. (2003). the Social Side of Creativity: a Static and Dynamic Social Perspective. *Academy of Management Review*, 28(1), 89–106.
- Podrug, N., Filipović, D., & Kovač, M. (2017). Knowledge sharing and firm innovation capability in Croatian ICT companies. *International Journal of Manpower*, 38(4), 632–644.
- Ranto, D. W. P. (2015). Pengaruh knowledge sharing terhadap kemampuan inovasi Usaha Kecil Menengah (UKM) di Yogyakarta dengan absorptive capacity sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(2), 132–145. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss2.art4>
- Scott, S.G. and Bruce, R. A. (1994). "Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace." *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30(6), 933–958. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.007>
- Siddiqi, H., & Qureshi, M. (2016). The Impact of Employees' Creativity on the Performance of the Firm. *Research Issues in Social Sciences*, 1.
- Slåtten, T., & Mehmetoglu, M. (2015). The effects of transformational leadership and perceived creativity on innovation behavior in the hospitality industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(2), 195–219.
- Soomro, B. A., Mangi, S., & Shah, N. (2020). Strategic factors and significance of organizational innovation and organizational learning in organizational performance. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 481–506. <https://doi.org/10.1108/EJIM-05-2019-0114>
- Stojcic, N., Hashi, I., & Orlic, E. (2018). Creativity, innovation effectiveness and productive efficiency in the UK. *European Journal of Innovation Management*, 21(4), 564–580.
- Stulova, V. dan M. R. (2017). Untangling the Mystery of Absorptive Capacity: a Process or a Set of Success Factors? *Journal of High Technology Management*, 28(1), 110–123.
- Supriyadi, E., Mariani, S., & Sugiman. (2017). Perbandingan Metode Partial Least Square (Pls) Dan. *Unnes Journal of Mathematics*, 6(2), 117–128.

- Suroso, S., Riyanto, R., Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2021). Esensi Modal Psikologis Dosen: Rahasia Kreativitas dan Inovasi di Era Education 4.0. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 437–450. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1240>
- Tassabehji, R., Mishra, J. L., & Dominguez-Péry, C. (2019). Knowledge sharing for innovation performance improvement in micro/SMEs: an insight from the creative sector. *Production Planning & Control*, 30(10–12), 935–950.
- Valentim, L., Lisboa, J. V., & Franco, M. (2016). Knowledge management practices and absorptive capacity in small and medium-sized enterprises: is there really a linkage? *R&D Management*, 46(4), 711–725.
- Wang, J., Yang, J., & Xue, Y. (2017). Subjective well-being, knowledge sharing and individual innovation behavior. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Wijk, R.V., Jansen, J.J.P. and Lyles, M. A. (2010). "Inter and intra-organizational knowledge transfer: A meta-analytic review and assessment of its antecedents and consequences." *Journal of Management Studies*, 45(4), 830–853.
- Xie, X., Zou, H. and Qi, G. (2018). "Knowledge absorptive capacity and innovation performance in high-tech companies: a multi-mediating analysis ." *Journal of Business Research*, 88, 289–298.
- Xie, Z., & Li, J. (2015). Demand Heterogeneity, Learning Diversity and Innovation in an Emerging Economy. *Journal of International Management*, 21(4), 277–292. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2014.12.003>
- Zhao, S., Jiang, Y., Peng, X., & Hong, J. (2020). Knowledge sharing direction and innovation performance in organizations: Do absorptive capacity and individual creativity matter? *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 371–394. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2019-0244>