

**PERAN KNOWLEDGE SHARING MEMEDIASI PENGARUH
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP INNOVATIVE WORK
BEHAVIOR**

**Luh Komang Regina Kaniyaswari¹
I Made Artha Wibawa²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
E-mail: regina.kaniyaswari181@student.unud.ac.id

ABSTRAK

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) berkontribusi besar terhadap perekonomian daerah, terutama dalam menciptakan lapangan kerja dan pemerataan pendapatan. Data Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bali Tahun 2023 menunjukkan bahwa Kabupaten Badung mengalami penurunan jumlah UMKM, meskipun pemerintah aktif mendukung program inovasi namun fakta di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan praktik *knowledge sharing*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* dan *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* pada UMKM sektor perdagangan di Kabupaten Badung. Populasi penelitian terdiri dari karyawan UMKM sektor perdagangan dengan Klasifikasi Baku Lapangan Usaha (KBLI) 96990 Aktivitas Jasa Perorangan di Kecamatan Kuta Utara. Sampel ditentukan dengan metode purposive sampling, berjumlah 175 responden. Teknik analisis yang digunakan meliputi regresi berganda, uji asumsi klasik, path analysis, uji Sobel, dan VAF. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*, baik secara langsung maupun melalui *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi. Artinya, kepemimpinan transformasional dapat mendorong budaya berbagi pengetahuan yang pada akhirnya meningkatkan perilaku inovatif dalam bekerja. Implikasi penelitian ini dapat digunakan oleh UMKM sektor perdagangan di Kabupaten Badung dalam mengembangkan strategi manajemen yang berfokus pada kepemimpinan dan berbagi pengetahuan untuk meningkatkan inovasi kerja, daya saing, dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

Kata kunci: *innovative work behavior; knowledge sharing; transformational leadership*

ABSTRACT

Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play a vital role in the regional economy by generating employment and supporting income distribution. Despite the government's continuous efforts to promote innovation, data from the Bali Province Office of Cooperatives and SMEs in 2023 reveals a decline in the number of MSMEs in Badung Regency. This indicates a gap in effective knowledge-sharing practices among MSMEs, especially in the trade sector. This study aims to examine the influence of knowledge sharing and transformational leadership on innovative work behavior in MSMEs located in North Kuta District, specifically those under the Standard Business Classification (KBLI) 96990 – Individual Service Activities. A purposive sampling method was used to select 175 respondents. Analytical methods employed include multiple regression, classical assumption testing, path analysis, sobel test, and Variance Accounted For (VAF). The findings show that transformational leadership positively influences innovative work behavior, both directly and through knowledge sharing as a mediating factor.

Keywords: *innovative work behavior; knowledge sharing; transformational leadership*

PENDAHULUAN

UMKM berkontribusi signifikan terhadap pembangunan perekonomian suatu daerah, khususnya dalam menciptakan lapangan pekerjaan dan pemerataan pendapatan. UMKM memberikan peluang bisnis bagi pengusaha setempat, serta membantu memperkenalkan produk kreatif lokal (Hermina, 2024). Perkembangan UMKM di setiap daerah saat ini semakin pesat. Di Provinsi Bali, perkembangan UMKM terus menunjukkan tren positif, dengan pertumbuhan unit usaha yang signifikan tiap tahunnya. Pertumbuhan sesuai tabel berikut:

Tabel 1.
Data Keragaan UMKM Provinsi Bali Tahun 2019-2023

No	Kabupaten	Perkembangan UMKM				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Buleleng	34.552	34.374	54.489	57.216	66.368
2	Jembrana	27.654	24.346	46.277	66.537	67.183
3	Tabanan	41.459	42.744	43.715	47.160	47.957
4	Badung	19.688	19.261	22.647	40.989	21.699
5	Denpasar	31.826	32.026	32.224	32.226	29.749
6	Gianyar	75.412	75.482	75.542	75.620	75.666
7	Bangli	44.068	44.068	44.123	44.175	44.251
8	Klungkung	11.761	14.584	35.792	36.072	35.792
9	Karangasem	39.551	40.468	57.456	40.614	50.717
Bali		325.971	327.353	412.265	440.609	439.382

Sumber: Bidang UKM, Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bali (2023)

Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bali melaporkan adanya peningkatan yang stabil pada UMKM di Provinsi Bali. UMKM di Bali meningkat dari 325.971 pada Tahun 2019 menjadi 439.382 pada Tahun 2023. Tabel 1. Menunjukkan meskipun UMKM di Bali mengalami pertumbuhan yang signifikan, namun tidak semua kabupaten mengalami perkembangan yang konsisten. Jumlah UMKM di Kabupaten Badung, Denpasar, dan Klungkung mengalami penurunan pada Tahun 2023. Penurunan ini menyiratkan permasalahan UMKM, antara lain modal usaha yang kurang memadai, sumber daya manusia yang lemah, penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang rendah, perencanaan prospek usaha yang tidak jelas, serta perencanaan visi dan misi yang kurang matang (Sedyastuti, 2018).

Restrepo-Morales *et al.*, (2019) menyiratkan, bahwa banyak UMKM yang memulai usahanya tanpa perencanaan yang matang, sering kali hanya mengikuti tren pasar. Hal ini memperlihatkan, meskipun UMKM dapat menjadi penggerak ekonomi, kelemahan dalam perencanaan dan inovasi menjadi kendala yang menghambat keberlangsungan mereka. Akibatnya, banyak UMKM yang hanya mampu bertahan dalam waktu singkat, yaitu satu hingga dua tahun sebelum akhirnya gulung tikar karena produk dan jasa yang mereka tawarkan tidak mampu bersaing di pasar, hal tersebut menekankan pentingnya inovasi keberlangsungan dan daya saing UMKM (Hermina, 2024). Ketatnya persaingan tersebut mendorong para pelaku usaha untuk selalu mencari cara baru agar tetap bisa kompetitif dan

memiliki daya saing. Inovasi penting untuk keberhasilan pasar dan pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan (Pian *et al.*, 2019). Namun, keberhasilan inovasi sangat bergantung pada kemampuan pelaku usaha untuk menerapkan *innovative work*. Pada praktiknya *innovative work* masih menjadi tantangan besar bagi banyak pengusaha, karena sering kali kurang diprioritaskan. Kondisi ini menghambat UMKM untuk mengoptimalkan potensi inovasi dalam pengelolaan dan pengembangan usaha mereka (Praningrum *et al.*, 2022).

Innovative work behavior kapasitas individu untuk mengungkap, mengembangkan, dan melaksanakan ide, metode, produk, atau prosedur baru yang meningkatkan kinerja organisasi (Ningrum *et al.*, 2023). Perilaku ini melibatkan upaya sistematis untuk mengusulkan ide-ide inovatif dalam teknologi, produk, layanan, atau praktik kerja. Kreativitas karyawan dan *innovative work behavior* saling terkait untuk UKM yang ingin menghasilkan keuntungan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung bekerja lebih efektif dan menunjukkan kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Wahyuni & Dewi, 2024). Ini menggambarkan bahwa inovasi dalam UKM bergantung pada kemampuan orang untuk menggunakan *innovative work behavior* untuk mengoperasikan dan mengembangkan perusahaan mereka. Untuk menumbuhkan ide-ide segar di perusahaan, pemimpin memiliki peran penting dalam memberikan dukungan kepada karyawan agar mereka memiliki kesempatan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Sudibjo & Prameswari (2021) dan Afsar & Umrani (2020) menyatakan faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap *innovative work behavior* adalah *transformational leadership*, gaya kepemimpinan ini berfokus pada perubahan dan transformasi di dalam organisasi. Melalui inspirasi, motivasi, dan kebutuhan individu, pemimpin transformasional membangun *work environment* yang mendukung. *Work environment* yang mendukung ini dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan dan mengeksekusi ide-ide inovatif (Afsar *et al.*, 2019). Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan (Aditya Wijaya, I., & Dewi, I., 2020). *Transformational leadership* dan pemecahan masalah yang kreatif di *work environment* saling terkait erat, menurut Masood & Afsar (2017). Afza *et al.* (2022) menemukan bahwa kepemimpinan transformatif tidak mendorong inovasi. Proses pemunculan ide inovatif tergantung kepada karyawan yang bersangkutan. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya gap penelitian, sehingga diperlukan eksplorasi lebih lanjut dengan menambahkan variabel mediasi.

Dalam mengembangkan perilaku inovatif karyawan pentingnya manajemen pengetahuan yang efektif (Chen *et al.*, 2010). Dalam teori pembelajaran organisasi Crossan *et al.*, (1996) menyebutkan bahwa inovasi karyawan dapat ditingkatkan melalui praktik *knowledge sharing* yang merupakan bagian penting dari manajemen pengetahuan. *Knowledge sharing* adalah proses di mana karyawan dalam suatu organisasi saling berbagi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan ide satu sama lain. Dengan berbagi pengetahuan, karyawan dapat mendistribusikan informasi yang relevan di antara rekan kerja, menciptakan sinergi dalam organisasi, dan meningkatkan kompetensi individu. Pengetahuan yang dibagikan tidak hanya bermanfaat bagi penerimanya tetapi juga memperkaya proses inovasi dan

kolaborasi secara keseluruhan di dalam organisasi (Sudibjo & Prameswari, 2021).

Berbagi pengetahuan sesama karyawan pada praktiknya sulit diterapkan, tidak semua karyawan bersedia berbagi pengetahuan secara terbuka. Berdasarkan observasi 12 dari 15 UMKM menunjukkan kecenderungan untuk tidak berbagi informasi dengan rekan kerja lainnya. Faktor-faktor seperti kekhawatiran terhadap persaingan, kurangnya kesadaran akan manfaat berbagi pengetahuan, serta terbatasnya dukungan dalam membangun budaya kolaboratif menjadi kendala utama. Sikap tertutup ini berpotensi menghambat proses inovasi, mengingat inovasi sering kali muncul dari interaksi dan pertukaran ide di antara individu dalam organisasi (Pian *et al.*, 2019). Penelitian Haider *et al.*, (2022) menyarankan agar penelitian mendatang mengkaji hubungan antara *knowledge sharing* dengan *transformational leadership*. Oleh karena itu, penelitian ini menambahkan variabel *transformational leadership* dan *knowledge sharing* dalam penelitian agar lebih memahami bagaimana kedua faktor tersebut berkontribusi dalam mendorong *innovative work behavior*. Berbagi pengetahuan meningkatkan kerja sama antara pemimpin dan karyawan dengan bertukar pengalaman, ide-ide baru, dan inspirasi. *Transformational leadership* menciptakan *work environment* yang mendukung dengan memberi inspirasi, motivasi, dan memenuhi kebutuhan individu. *Transformational leadership* dan berbagi informasi diharapkan dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam inovasi di tempat kerja.

Data Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bali Tahun 2023 memperlihatkan Kabupaten Badung mengalami penurunan di bandingkan tahun-tahun sebelumnya, dengan total 21.699 UMKM. Sementara itu, dilansir dari situs resmi Dinas Koperasi, UKM maupun Perdagangan Kabupaten Badung yang diakses pada 10 November 2024, Pemerintah Kabupaten Badung sangat mendukung kemajuan inovasi UMKM melalui berbagai program. Di antaranya adalah kerja sama UMKM dengan berbagai *platform e-commerce* untuk memperluas jangkauan pasar serta pembentukan Klinik UMKM sebagai wadah konsultasi dan pengembangan usaha. Meskipun terdapat dukungan struktural yang mendorong inovasi, dukungan ini belum sepenuhnya direspons secara aktif oleh pelaku UMKM. Hasil observasi dan wawancara memperlihatkan tidak sepenuhnya UMKM di Kabupaten Badung aktif dalam melakukan *knowledge sharing*. Beberapa UMKM masih cenderung tertutup dalam membagikan strategi bisnis, pengalaman, hingga cara kerja mereka. Sikap ini didorong oleh kekhawatiran akan persaingan dan kurangnya pemahaman mengenai manfaat *knowledge sharing*. Kondisi ini memunculkan pertanyaan penting tentang sejauh mana *transformational leadership* dan *knowledge sharing* mendorong *innovative work behavior* di kalangan pelaku UMKM, khususnya di Kabupaten Badung.

Sesuai Stanescu *et al.*, (2021), Praditya (2023), dan Pradhan & Jena (2019) menyatakan bahwa secara signifikan *transformational leadership* memengaruhi *innovative work behavior* karyawan. Afsar & Umrani (2020), Juni Thalia & Harsanti (2020) dan Asmoro & Handoyo (2021) yang menyatakan bahwa semakin tinggi sikap *transformational leadership* pemimpin yang karyawan rasakan, makin tinggi pula peningkatan *innovative work* mereka.

H₁: *Transformational leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior*

Sesuai Hermanto & Nurmayanti (2022), Bednall *et al.*, (2018), dan Asmoro & Handoyo (2021) keterkaitan positif signifikan antara *transformational leadership* dengan *knowledge sharing*. Sudibjo & Prameswari (2021) menyatakan bahwa *transformasional leadership* dapat mendorong pembelajaran dan berbagi pengetahuan melalui stimulasi intelektual yang memungkinkan karyawan mengembangkan solusi alternatif untuk masalah yang dihadapi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Irianto & Sudibjo (2019), Masood & Afsar (2017), Le & Lei (2017) dan Xiao *et al.*, (2017).

H₂: *Transformational leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudibjo & Prameswari (2021), Asmoro & Handoyo (2021) menyatakan terdapat hubungan positif signifikan antara pengaruh *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*. Sesuai dengan Bednall *et al.*, (2018), Masood & Afsar (2017), Le & Lei (2017), Baskoro *et al.*, (2021), dan Khan *et al.*, (2020) menyatakan terdapat hubungan positif signifikan pengaruh *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*.

H₃: *Knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior*

Penelitian Asmoro & Handoyo (2021), Kang & Lee (2017), K & Ranjit (2021), Khan *et al.*, (2020), Afsar & Umrani (2020), Al-Ahmad Chaar & Easa (2021), Hermanto & Nurmayanti (2022), dan Asmoro & Handoyo (2021) yang menyatakan *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*

H₄: *Knowledge sharing* memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif ini menguji bagaimana berbagi pengetahuan memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali, pada sektor perdagangan UMKM dengan KBLI 96990 (Kegiatan Jasa Perorangan), yang mencakup layanan seperti jasa sosial, perbantuan, kecantikan, perawatan hewan, dan jasa lainnya yang mendukung kebutuhan masyarakat dan wisatawan. Berdasarkan data Tahun 2023, sektor ini memiliki jumlah unit terbanyak di Kuta Utara, yakni 184 unit, dan pertumbuhannya dipengaruhi oleh pariwisata di kawasan Canggu. Dalam konteks ini, *transformational leadership* dan *knowledge sharing* berperan dalam mendorong *innovative work behavior* pelaku UMKM di sektor tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan melibatkan 175 responden. Teknik ini dipilih karena responden yang dijadikan sampel harus memenuhi kriteria tertentu, yaitu merupakan karyawan UMKM sektor perdagangan dengan Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) 96990, yaitu Aktivitas Jasa Perorangan Lainnya yang beroperasi di Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung. KBLI 96990 dipilih karena merupakan kategori usaha yang paling dominan di Kecamatan Kuta Utara, dengan jumlah unit tertinggi sebanyak 184 unit berdasarkan Data UMKM Kabupaten Badung Tahun 2023. Kecamatan Kuta Utara

sendiri menjadi lokasi penelitian karena memiliki jumlah UMKM tertinggi di Kabupaten Badung, yakni sebanyak 2.665 unit. Pemilihan sektor dan lokasi ini dianggap relevan karena karakteristik jasa perorangan yang fleksibel dan langsung bersentuhan dengan masyarakat serta wisatawan menjadikannya penting untuk diteliti, khususnya dalam konteks pengaruh *transformational leadership* dan *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*. Data penelitian mencakup data primer berupa wawancara dan kuesioner (Google Form), serta data sekunder dari dokumentasi dan sumber resmi terkait.

Penelitian ini menggunakan data sekunder dari Dinas Koperasi dan UKM Pemerintah Provinsi Bali mengenai kemunduran dan perkembangan UMKM dan dari Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Badung mengenai jumlah UMKM. Analisis data meliputi uji statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis jalur, uji Sobel maupun uji VAF.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel *transformational leadership* memiliki nilai koefisien sebesar 0,214, yang menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap *knowledge sharing*. Artinya, semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi atau UMKM, maka semakin tinggi pula tingkat berbagi pengetahuan di antara karyawan. Nilai koefisien ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam *transformational leadership* akan diikuti oleh peningkatan *knowledge sharing* sebesar 0,214 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, memberikan perhatian secara individual, serta mendorong inovasi dan intelektualitas bawahan, cenderung menciptakan lingkungan kerja yang mendukung terbukanya pertukaran pengetahuan. Dengan demikian, *transformational leadership* berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang kolaboratif dan terbuka terhadap pembelajaran bersama.

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Pada Substruktur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,619	2,109		8,839	0,000
Transformational Leadership	0,214	0,030	0,536	7,199	0,000

R²: 0,230

Sumber: Data diolah, 2025

Diperoleh dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,363 + 0,249X + 0,529Z \quad \epsilon$$

Persamaan tersebut memperlihatkan *transformational leadership* (X) secara positif memengaruhi *innovative work* (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,249. Hal ini menggambarkan bahwa *transformational leadership* meningkatkan *innovative work* (Y). Berbagi Pengetahuan (Z) secara positif memengaruhi *innovative work* (Y) menurut koefisien regresinya sebesar 0,529. Ketika berbagi pengetahuan (Z) meningkat, *innovative work* (Y) mengikutinya.

Tabel 3.
Hasil Regresi Linier Berganda Pada Substruktur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,363	2,274		2,799	0,006
<i>Transformational leadership</i>	0,249	0,030	0,457	8,189	0,000
<i>Knowledge sharing</i>	0,529	0,068	0,434	7,777	0,000

$R^2: 0,588$

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 4 memperlihatkan nilai R^2 yang dimodifikasi sebesar 0,583. *transformational leadership* (X) dan berbagi pengetahuan (Z) memengaruhi *innovative work* (Y) sebesar 58,3 persen. Sementara 48,7 persen dijelaskan oleh faktor-faktor non-model.

Tabel 4.
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,767 ^a	0,588	0,583	3,244

Sumber: Data diolah, 2025

Nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini signifikan secara statistik. Artinya, secara simultan variabel *Transformational Leadership* (X) dan *Knowledge Sharing* (Z) berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* (Y). Dengan kata lain, kombinasi antara kepemimpinan transformasional dan praktik berbagi pengetahuan memiliki kontribusi yang nyata dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif di lingkungan UMKM. Nilai signifikansi ini juga memperkuat bahwa model yang digunakan dalam penelitian dapat diuji lebih lanjut dan hipotesis yang diajukan dapat diterima serta diperluas dalam konteks penelitian serupa, terutama yang berfokus pada pengembangan SDM dan inovasi dalam sektor UMKM.

Tabel 5.
Hasil Uji Model Fit (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2581,057	2	1290,528	122,611	0,000 ^b
	Residual	1810,372	172	10,525		
	Total	4391,429	174			

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil signifikansi uji-t untuk *transformational leadership* adalah 0,000 memperlihatkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini berarti hipotesis 1 *transformational leadership* meningkatkan *innovative work* diterima. Variabel berbagi pengetahuan memiliki nilai signifikansi uji-t sebesar 0,000 memperlihatkan

tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini berarti hipotesis 3 bahwa berbagi pengetahuan meningkatkan *innovative work* diterima.

Tabel 6.
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	t _{hitung}	Sig.	Ket
<i>Transformational Leadership</i>	8,189	,000	Hipotesis Diterima
<i>Knowledge sharing</i>	7,777	,000	Hipotesis Diterima

Sumber: Data diolah, 2025

Uji normalitas nilai Asymp. *signature 2-tailed* menghasilkan 0,068. Hal ini memperlihatkan model persamaan regresi struktur 1 terdistribusi normal karena nilai Asymp. *signature (2-tailed)* $> 0,05$. Struktur 2 memiliki nilai Asymp. *signature 2-tailed* sebesar 0,200. Temuan ini memperlihatkan model persamaan regresi struktur 2 terdistribusi normal dikarenakan nilai Asymp. *signature 2-tailed* $> 0,05$.

Tabel 7.
Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov)

	Unstandardized Residual Struktur 1	Unstandardized Residual Struktur 2
N	175	175
Asymp.Sig. (2-tailed)	0,068	0,200

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel independen dengan nilai toleransi di bawah 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* di atas 10. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas, sehingga masing-masing variabel independen tidak memiliki hubungan linear yang tinggi satu sama lain. Dengan demikian, model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik yang penting, dan hasil analisis dapat diinterpretasikan secara lebih valid.

Tabel 8.
Uji Multikolinearitas (Tolerance dan Variance Inflation Factor)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Substruktur 2	<i>Transformational leadership</i>	0,770	1,300
	<i>Knowledge sharing</i>	0,770	1,300

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas pada setiap model menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05, yang mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas. Hal ini berarti variabel independen tidak memengaruhi residual absolut, sehingga asumsi klasik heteroskedastisitas terpenuhi dan hasil analisis regresi dapat

diinterpretasikan secara valid.

Tabel 9.
Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Persamaan	Model	t	Sig.
Substruktur 1	<i>Transformational leadership</i>	-,458	0,648
Substruktur 2	<i>Transformational leadership</i>	1,748	0,082
	<i>Knowledge sharing</i>	-,349	0,728

Sumber: Data diolah, 2025

Analisis jalur memperlihatkan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh langsung sebesar 0,457 terhadap *innovative work behavior* dan sebesar 0,536 terhadap *knowledge sharing*. Selanjutnya, *knowledge sharing* berpengaruh langsung terhadap *innovative work behavior* sebesar 0,434. Pengaruh tidak langsung *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* melalui *knowledge sharing* dihitung dengan mengalikan koefisien tersebut, yaitu $0,536 \times 0,434 = 0,232$. Dengan menambahkan pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut, total pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* mencapai 0,689. Nilai *error* (e) untuk substruktur pertama adalah 0,877 dan substruktur kedua sebesar 0,641. Koefisien determinasi keseluruhan (R^2) sebesar 0,685 menunjukkan bahwa *transformational leadership* dan *knowledge sharing* secara bersama-sama menjelaskan 68,5 persen variasi dalam *innovative work behavior*, sedangkan 31,5 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Uji Sobel menghasilkan nilai Z sebesar 5,458, yang lebih besar dari nilai kritis 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* secara signifikan memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*, sehingga hipotesis mediasi (H_4) diterima pada konteks UMKM sektor perdagangan KBLI 96990, khususnya di Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung. Selain itu, nilai *Variance Accounted For* (VAF) sebesar 0,719 atau 71,9 persen menunjukkan bahwa mediasi yang terjadi bersifat parsial yang berarti *transformational leadership* tidak hanya berpengaruh terhadap *innovative work behavior* secara tidak langsung melalui *knowledge sharing*, tetapi juga memiliki pengaruh langsung yang signifikan. Dengan demikian, *knowledge sharing* berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan tersebut, namun bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi perilaku inovatif pekerja UMKM.

Transformational leadership terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* dengan nilai koefisien Beta sebesar 0,249 dan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti hipotesis diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara nyata mampu meningkatkan perilaku inovatif di kalangan pelaku UMKM sektor perdagangan KBLI Kegiatan Jasa Perorangan di Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung. Penerapan kepemimpinan yang inspiratif dan komunikatif ini memotivasi karyawan untuk lebih kreatif dan berinovasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Bass dan Avolio (1994) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mendorong staf untuk berinovasi melalui motivasi inspirasional yang kuat, visi yang jelas, serta

keterlibatan aktif dalam pekerjaan. Penelitian terdahulu oleh Stanescu *et al.*, (2021), Praditya (2023), dan Pradhan & Jena (2019) juga memperkuat temuan ini dengan menegaskan peran signifikan *transformational leadership* dalam meningkatkan perilaku kreatif. Selain itu, studi dari Afsar & Umrani (2020) dan Asmoro & Handoyo (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi aktif dalam inovasi.

Transformational leadership juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* dengan nilai Beta sebesar 0,536 dan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tersebut mampu mendorong praktik berbagi pengetahuan secara aktif di kalangan tenaga UMKM pada sektor perdagangan di Kecamatan Kuta Utara. Kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan terbuka, didukung oleh tingginya motivasi inspirasional, yang pada gilirannya meningkatkan kolaborasi dan komunikasi terbuka. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Hermanto & Nurmawati (2022), Bednall *et al.*, (2018), dan Masood & Afsar (2017), yang mengungkapkan bahwa *transformational leadership* memperkuat budaya berbagi pengetahuan. Selain itu, Xiao *et al.*, (2017) menambahkan bahwa pemimpin transformasional meningkatkan pembelajaran dan pertukaran informasi di antara staf.

Selanjutnya, *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* dengan koefisien Beta sebesar 0,434 dan signifikansi 0,000. Hal ini menegaskan bahwa berbagi pengetahuan secara aktif berkontribusi pada peningkatan kemampuan inovatif tenaga kerja UMKM sektor perdagangan KBLI Kegiatan Jasa Perorangan di Kecamatan Kuta Utara. Tingginya skor pada dimensi *knowledge collecting* menunjukkan bahwa karyawan lebih aktif dalam mencari informasi daripada membagikannya. Meskipun demikian, aktivitas pengumpulan informasi tersebut tetap berdampak positif karena memperluas wawasan dan meningkatkan efektivitas kerja. Temuan ini sesuai dengan studi Bednall *et al.*, (2018), Khan *et al.*, (2020), dan Baskoro *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* memfasilitasi terciptanya ide baru dan solusi kreatif, sehingga penting untuk terus mendorong budaya berbagi pengetahuan guna memperkuat inovasi di lingkungan kerja.

Penelitian ini juga mengonfirmasi bahwa *knowledge sharing* memediasi hubungan antara *transformational leadership* dan *innovative work behavior*. *Transformational leadership* mendorong terjadinya proses berbagi informasi yang pada akhirnya memperkuat inovasi. Kuatnya dimensi *knowledge collecting* mendukung temuan ini, di mana pemimpin transformasional menciptakan suasana yang kondusif untuk kolaborasi dan pembelajaran, sehingga proses inovasi di dalam organisasi semakin terakselerasi. Studi-studi oleh Afsar & Umrani (2020), Kang & Lee (2017), dan Al-Ahmad Chaar & Easa (2021) turut membuktikan bahwa *knowledge sharing* secara signifikan memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap inovasi. Namun demikian, ketidakseimbangan antara *knowledge collecting* dan *knowledge donating* masih menjadi kendala, di mana aspek pemberian informasi perlu ditingkatkan agar aliran pengetahuan dan potensi inovasi tidak terhambat. Oleh sebab itu, UMKM disarankan untuk mengembangkan forum diskusi, program *mentoring*, dan budaya berbagi pengetahuan yang

konsisten. Dengan menerapkan kepemimpinan transformasional yang seimbang antara *knowledge collecting* dan *donating*, UMKM dapat memperkuat *innovative work behavior* sekaligus meningkatkan daya saing dalam menghadapi dinamika pasar.

SIMPULAN DAN SARAN

Transformational leadership secara langsung memengaruhi *innovative work behavior*, menurut penelitian tersebut. Akan tetapi, berbagi informasi meningkatkan dampaknya. Temuan ini memperlihatkan budaya berbagi pengetahuan diperlukan untuk secara langsung meningkatkan *innovative work behavior* melalui *transformational leadership*. Dengan kata lain, pemimpin yang visioner, inspiratif, dan mendukung pengembangan karyawan perlu memastikan bahwa budaya berbagi pengetahuan telah terbentuk dengan baik agar inovasi dapat berkembang secara optimal. Oleh karena itu, UMKM disarankan untuk tidak hanya memperkuat gaya *transformational leadership* tetapi juga menciptakan sistem dan kebijakan yang mendorong *knowledge sharing* di *work environment*. Hasil penelitian memperlihatkan karyawan lebih aktif dalam mengumpulkan pengetahuan dibandingkan membagikannya, kurang memperhatikan aspek di luar tugas utama, serta masih diperlukan peningkatan dalam kepemimpinan moral. Untuk mengatasi hal ini, diharapkan pemerintah daerah khususnya instansi terkait seperti Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Badung dapat merancang program yang mendorong peningkatan *knowledge sharing* di lingkungan UMKM. Program tersebut dapat berupa pelatihan rutin, mentoring antar pelaku UMKM, forum diskusi berbagi pengalaman, serta kebijakan yang menumbuhkan budaya kolaboratif antar karyawan. Selain itu, perlu juga dilakukan program peningkatan kapasitas kepemimpinan, khususnya dalam membangun kesadaran nilai-nilai moral melalui pelatihan kepemimpinan etis, penerapan prinsip transparansi, dan integritas dalam pengambilan keputusan. Dengan langkah ini, diharapkan UMKM dapat menciptakan *work environment* yang lebih terbuka, inovatif, dan berkelanjutan.

Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini dimaksudkan untuk diperluas ke industri selain UMKM guna memperoleh temuan yang lebih beragam dan menyeluruh. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengintegrasikan karakteristik seperti *organizational culture*, *employee engagement*, dan *work environment* yang dapat memengaruhi *innovative work behavior* agar penelitian lebih relevan dengan tren kerja kontemporer. Peneliti selanjutnya juga diharapkan menerapkan metode pengambilan sampel secara berstrata berdasarkan kelompok ukuran aset UMKM, sehingga dapat memperjelas perbedaan perilaku inovatif antar kategori usaha kecil, menengah, dan mikro. Diharapkan penelitian berikutnya dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam serta kontribusi akademik yang lebih signifikan dalam bidang manajemen dan inovasi di lingkungan UMKM.

REFERENSI

- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. *Personnel Review*, 48(5), 1186–1208. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0133>.

- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402–428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>.
- Aditya Wijaya, I., & Dewi, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 9(12), 3621 - 3640. <https://10.24843/Ejmunud.2020.V09.I12.P01>.
- Al-Ahmad Chaar, S., & Easa, N. F. (2021). Does transformational leadership matter for innovation in banks? The mediating role of knowledge sharing. *International Journal of Disruptive Innovation in Government*, 1(1), 36–57. <https://doi.org/10.1108/ijdig-04-2020-0002>.
- Asmoro, H., & Handoyo, S. (2021). Efek mediasi berbagi pengetahuan dalam kepemimpinan transformasional pada perilaku kerja inovatif karyawan rumah sakit. *Jurnal Ecopsy*, 8(2), 95. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.2021.03.009>.
- Augusty Ferdinan. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2000). *Multifactor Leadership Questionnaire Sample Set: Technical Report, Leaders Form, Rater Form and Scoring Key for MLQ from 5x-Short*. Mind Garden.
- Bednall, T. C., E. Rafferty, A., Shipton, H., Sanders, K., & J. Jackson, C. (2018). Innovative behaviour: how much transformational leadership do you need?. *British Journal of Management*, 29(4), 796-816.
- Budihardjo, A. (2017). *Knowledge management: Efektif berinovasi meraih sukses*. Prasetiya Mulya Publishing.
- Chen, C. J., Huang, J. W., & Hsiao, Y. C. (2010). Knowledge management and innovativeness: The role of organizational climate and structure. *International Journal of Manpower*, 31(8), 848–870. <https://doi.org/10.1108/01437721011088548>.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479-516.
- Crossan, M. M., White, R. E., Lane, H. W., & Klus, L. (1996). The improvising organization: Where planning meets opportunity. *Organizational dynamics*, 4(24), 20–36.
- Davis, & Keith Newstrom. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi ketujuh). Penerbit Erlangga.
- Diana, L. N., & Sudarma, K. (2021). The effect of emotional intelligence and transformational leadership on innovative work behavior with psychological empowerment as a variable mediation. *Management Analysis Journal*, 10(2), 223-232.
- Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung (2023, 28 Agustus). Profil dan Visi Misi Instansi. Diakses pada 30 Januari 2025 dari <https://diskopukmp.badungkab.go.id/visi-misi-instansi>

- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Ghosh, V., Bharadwaja, M., Yadav, S., & Kabra, G. (2019). Team-member exchange and innovative work behaviour: The role of psychological empowerment and creative self-efficacy. *International Journal of Innovation Science*, 11(3), 344–361. <https://doi.org/10.1108/IJIS-12-2018-0132>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haider, S. A., Akbar, A., Tehseen, S., Poulouva, P., & Jaleel, F. (2022). The impact of responsible leadership on knowledge sharing behavior through the mediating role of person–organization fit and moderating role of higher educational institute culture. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(4).
- Hermi, C. (2024). Psychological Capital and Innovative Work Behavior in Small and Medium Entrepreneurs Modal Psikologis dan Perilaku Kerja Inovatif pada Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah. *Maret*, 13(1), 141–145. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v13i1>.
- Hidayat, A., Lesmana, S., & Latifah, Z. (2022). Peran Umkm (Usaha, Mikro, Kecil, Menengah) Dalam Pembangunan kuEkonomi Nasional. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(6), 6707-6714.
- Irianto, J. S., & Sudibjo, N. (2019). Knowledge sharing behavior guru ditinjau dari transformational leadership dan self-efficacy [teachers'knowledge sharing behavior from transformational leadership and self-efficacy's perspective]. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, 15(2), 255-269. <https://doi.org/10.19166/pji.v15i2.1720>.
- Istanti, F., Hermawati, A., & Mas'ud, M. (2022). Analisis Efek Transformational Leadership Dan Locus Of Control Terhadap Innovative Work Behavior Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(2), 87-96.
- K, J., & Ranjit, G. (2021). Organisational justice and innovative behaviour: Is knowledge sharing a mediator? *Industrial and Commercial Training*, 53(1), 77–91.
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>.
- Kharis, I., Hakam, M. S. O., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. <https://doi.org/10.1108/ICT-04-2020-0044>.
- Kurniyati, N. N. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan dan kinerja UMKM kecamatan kraton yogyakarta. *Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 13(1).
- Kurnia, R. M., & Trisninawati, T. (2023). Pengaruh Keadilan Interaksional, Kepemimpinan Transformasional dan Modal Sosial Terhadap Perilaku

- Kerja Inovatif Dimediasi oleh Knowledge Sharing pada Perusahaan Telekomunikasi di Sumbagsel. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- Le, P. B., & Lei, H. (2017). How transformational leadership supports knowledge sharing: Evidence from Chinese manufacturing and service firms. *Chinese Management Studies*, 11(3), 479–497. <https://doi.org/10.1108/CMS-02-2017-0039>.
- Liang, T. P., Liu, C. C., & Wu, C. H. (2008). Can social exchange theory explain individual knowledge-sharing behavior? A meta-analysis.
- Laura, N. (2019). Penerapan Dimensi Knowledge Sharing Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Sektor Wisata Di Indonesia. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 14(2), 284-301.
- Niesen, W., Van Hootegeem, A., Vander Elst, T., Battistelli, A., & De Witte, H. (2018). Job insecurity and innovative work behaviour: A psychological contract perspective. *Psychologica Belgica*, 57(4), 174.
- Ningrum, M. A., Surtiani, A. S., & Saputra, G. W. (2023). Peran Organizational Citizenship Behavior Dalam Memediasi Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Innovative Work Behavior (Studi Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 1528-1540.
- Nurahmad, N., Hermanto, H., & Nurmayanti, S. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Innovative Work Behavior with Knowledge Sharing as a Mediation Variable. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(6), 376-387.
- 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>
- Pemerintah Provinsi Bali. Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bali. (2023, September). Data Keragaan UMKM Provinsi Bali. Diakses pada 12 Desember 2024, dari <https://diskopukm.baliprov.go.id/wp-content/uploads/2023/09/0-Data-Keragaan-2023-Menurut-Data-Akhir-Desember-2022.pdf>.
- Pradhan, S., & Jena, L. K. (2019). Does Meaningful Work Explains the Relationship Between Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour? *Vikalpa*, 44(1), 30–40. <https://doi.org/10.1177/0256090919832434>.
- Praditya, R. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif Dengan Berbagi Pengetahuan Sebagai Variabel Moderasi Pada UKM. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(5), 21-26.
- Praningrum, Sari, A. P., & Hayadi, I. (2022). Efikasi Diri Kreatif Memediasi Intelegensi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada UMKM di Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 13(2), 166–179.
- Prasetyaningtyas, W. S., Raharjo, K., & Afrianty, T. W. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap

- knowledge sharing dan kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 379-399.
- Prof. Dr. I Ketut Rahyuda, M.S.I.E., I Ketut Rahyuda (2016) *Metode Penelitian Bisnis*. 1 ed. Udayana Press.
- Restrepo-Morales, J. A., Loaiza, O. L., & Vanegas, J. G. (2019). Determinants of innovation: A multivariate analysis in Colombian micro, small and medium-sized enterprises. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 24(47), 97–112. <https://doi.org/10.1108/JEFAS-09-2018-0095>.
- Rohaeni, N. (2023). *Model Kepemimpinan Transformasional Cisma Bagi Kepala Sekolah*. Indonesia Emas Group.
- Santoso, D., & Nugraheni, D. (2022). Peran Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformational, Knowledge sharing dan Employee Engagement Bagi Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 118-132.
- Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif*, 17(2), 184-194.
- Sedyastuti, K. (2018). Analisis pemberdayaan UMKM dan peningkatan daya saing dalam kancah pasar global. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 117-127.
- Siregar, Z. M. E., Suryana, E. A., Ahman, E., & Senen, S. H. (2019). Does knowledge management enhance innovation: A literature review. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(9), 1991-1994.
- Sofia, S., & Aseanty, D. (2024). Pengaruh transformational leadership, knowledge sharing, dan work engagement terhadap innovative work behavior pada karyawan jasa marga group. *Modus*, 36(2), 176-197.
- Stanescu, D. F., Zbucnea, A., & Pinzaru, F. (2021). Transformational leadership and innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment. *Kybernetes*, 50(5), 1041–1057. <https://doi.org/10.1108/K-07-2019-0491>.
- Sudibjo, N., & Prameswari, R. K. (2021). The effects of knowledge sharing and person–organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(6).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Utama, S. (2016). *Aplikasi Analisis Kuantitatif Untuk Ekonomi dan Bisnis*. SastraUtamaCV.
- 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>.
- Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). Investigating the role of innovative work behavior,

- organizational trust, perceived organizational support: an empirical study on SMEs performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2).
- Utama, M. S. (2016). Aplikasi Analisis Kuantitatif untuk Ekonomi dan Bisnis. Denpasar: CV Sastra Utama.
- Van den Hooff, B., & de Leeuw van Weenen, F. (2004). Committed to share: commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing. *Knowledge and process management*, 11(1), 13-24.
- Wahyuni, N. K. S., & Dewi, I. G. A. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(2), 337-356. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i02.p09>.
- Wa Ode Zusnita, Ernie T Sule, & Andhita Titisari. (2019). Pengaruh Kepemimpinann terhadap Kinerja Karyawan, 2(1).
- Xiao, Y., Zhang, X., & Pablos, P. O. de. (2017). How does individuals' exchange orientation moderate the relationship between transformational leadership and knowledge sharing? *Journal of Knowledge Management*, 21(6), 1622–1639. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2017-0120>.
- Zhang, X., Zhang, Y., Sun, Y., Lytras, M., Ordonez de Pablos, P., & He, W. (2018). Exploring the effect of transformational leadership on individual creativity in e-learning: a perspective of social exchange theory. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1964-1978.