

Hubungan antara *Knowledge Sharing* dan Pemberdayaan Psikologis dengan Perilaku Inovatif pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri

Relationship Between Knowledge Sharing and Psychological Empowerment and Innovative Behavior of State Vocational High School Teachers

Yusrina Dwi Hariyanti

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: yusrina.20021@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif pada guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri. Penelitian ini menggunakan kuantitatif korelasional. Teknik *sampling* yang digunakan yaitu sampel jenuh dengan subjek berjumlah 79 guru. Data diambil menggunakan skala psikologis yang dikembangkan oleh peneliti berupa skala perilaku inovatif yang mengacu teori dari De Jong dan Den Hartog (2010), skala *knowledge sharing* dari Hoof dan Ridder (2004), dan skala pemberdayaan psikologis dari Spreitzer (2008). Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara *knowledge sharing* dengan perilaku inovatif sebesar 0,756, terdapat hubungan positif dan signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif sebesar 0,752, dan terdapat hubungan positif dan signifikan antara *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif sebesar 0,604 atau 64%. Peningkatan *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis akan diikuti pula peningkatan pada perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh guru.

Kata kunci : *Knowledge sharing*, pemberdayaan psikologis, perilaku inovatif

Abstract

The aim of this research is to determine the relationship between *knowledge sharing* and psychological empowerment and innovative behavior in State Vocational High School teachers. This research uses quantitative correlational. The sampling technique used was a saturated sample with 79 teachers as subjects. Data was taken using a psychological scale developed by researchers in the form of an innovative behavior scale that refers to theory from De Jong and Den Hartog (2010), a *knowledge sharing* scale from Hoof and Ridder (2004), and a psychological empowerment scale from Spreitzer (2008). Data were analyzed using multiple linear regression. The research results obtained are that there is a positive and significant relationship between *knowledge sharing* and innovative behavior of 0.756, there is a positive and significant relationship between psychological empowerment and innovative behavior of 0.752, and there is a positive and significant relationship between *knowledge sharing* and psychological empowerment and innovative behavior of 0.604 or 64%. Increased *knowledge sharing* and psychological empowerment will also be followed by an increase in innovative behavior demonstrated by teachers.

Keyword : *Knowledge sharing, psychological empowerment, innovative behavior*

Article History	
<i>Submitted : 27-06-2024</i>	 <p>This is an open access article under the CC-BY license</p> <p>Copyright © 2024 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</p>
<i>Final Revised : 27-06-2024</i>	
<i>Accepted : 27-06-2024</i>	

Pendidikan merupakan salah satu indikator penting yang menjadi investasi jangka panjang bagi suatu bangsa dan diharapkan dukungan dari semua pihak untuk dapat menciptakan pendidikan yang berkualitas (Izzati & Nurwidawati, 2023). Sekolah menjadi sektor pendidikan yang berperan dalam menghasilkan sumber daya manusia unggul dan kompeten. Sekolah Menengah Kejuruan merupakan lembaga pendidikan yang dirancang guna menyiapkan lulusannya agar dapat bekerja sesuai kompetensi dan selaras dengan kebutuhan DUDI atau Dunia Usaha dan Dunia Industri (Komalasari *et al.*, 2023). Siswa disiapkan, baik dari segi kompetensi, mental, dan kemampuan untuk menghadapi dunia kerja. Pembelajaran sekolah saat ini mengedepankan *project based learning* yang membutuhkan model pembelajaran implementasi praktis guna menciptakan pembelajaran yang efektif dan aplikatif, begitupun sekolah di Kabupaten Pacitan (Yahya *et al.*, 2023).

Guru merupakan elemen penting yang berperan sebagai mediator siswa agar dapat terlibat aktif selama mengikuti pembelajaran dan pengembangan ilmu pengetahuan (Mulyana *et al.*, 2022). Kompleksitas tugas guru akan terus bertambah sehingga guru dituntut untuk dapat melakukan peningkatan kompetensi dan profesionalitasnya. Guru diharapkan mampu bersifat dinamis dan inovatif dalam menciptakan model pembelajaran (Natal, 2019). Guru memiliki peran signifikan dalam memberdayakan kemampuan berpikir siswa. Perilaku inovatif diperlukan guna mewujudkan peran tersebut. Hosseini dan Shirazi (2021) menjelaskan bahwasanya perilaku inovatif yang dimiliki guru akan menjadi stimulus yang membangkitkan minat belajar siswa dan akan berdampak pada peningkatan prestasi.

Perilaku inovatif menurut De Jong dan Den Hartog (2010) didefinisikan sebagai tindakan untuk menginisiasi dan mengenali ide, produk, dan layanan yang dapat bermanfaat bagi organisasi. Perilaku inovatif juga melibatkan tahap penerapan ide. Jain (2015) menjelaskan perilaku inovatif sebagai proses bertahap yang dilakukan untuk mengidentifikasi masalah yang dilanjutkan dengan penemuan konsep baru sebagai solusi pembaharuan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka kesimpulan yang didapatkan yaitu perilaku inovatif merupakan serangkaian tahapan yang dilakukan untuk identifikasi masalah dan dianalisis guna menghasilkan konsep baru yang dapat mengarah pada pembaharuan yang lebih efektif dan efisien.

De Jong dan Den Hartog (2010) mengklasifikasikan perilaku inovatif menjadi empat dimensi. *Idea exploration* merupakan dimensi pertama mengenai kemampuan dan kemauan guru untuk mengidentifikasi masalah atau peluang. Kedua, dimensi *idea generation* berupa upaya dalam memanfaatkan peluang dengan menghasilkan konsep baru. Konsep yang sudah dirumuskan diperkenalkan kepada orang lain untuk memperoleh dukungan dan membentuk koalisi pada dimensi ketiga yaitu *idea championing*. Keempat, dimensi *idea implementation*

terdiri dari penerapan ide ke dalam kehidupan nyata yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi organisasi.

Perilaku inovatif dibutuhkan oleh guru karena guru dengan perilaku inovatif memiliki karakteristik unik yang dapat mendukung perannya dalam menciptakan pembelajaran menarik. Menurut Hadi *et al.*, (2020) menjelaskan karakteristik individu dengan perilaku inovatif cenderung mampu menghasilkan ide baru dan berani mengaplikasikan. Guru yang memiliki perilaku inovatif yang baik mampu memenuhi keberagaman kebutuhan dan karakteristik siswa dengan memunculkan metode belajar yang unik dan membuat siswa dapat mengekspresikan bakat dan minatnya (Putri & Rini, 2021). Individu dengan perilaku inovatif yang rendah akan cenderung pasif dan tidak termotivasi untuk mengeksplorasi ide dan strategi baru, inisiatif untuk melakukan pembaharuan cukup rendah, serta kurangnya kemauan untuk berbagi pengetahuan antar individu (Putri & Rini, 2021).

Peneliti melakukan studi pendahuluan melalui wawancara dengan kepala sekolah di salah satu Sekolah Menengah Kejuruan Negeri, guru kesiswaan, humas, guru perwakilan program studi, dan satu guru mata pelajaran umum. Hasil dari studi pendahuluan dengan kepala sekolah menjelaskan bahwa berbagai upaya terus dilakukan untuk dapat mendukung prestasi belajar siswa. Guru dengan inisiatifnya akan berusaha menemukan metode pembelajaran yang menarik minat siswa seperti tugas proyek membuat video atau film pendek pada bidang studi teknologi informasi dan pelaksanaan *fashion show* sebagai wadah unjuk karya siswa bidang studi tata busana. Guru mata pelajaran umum juga melakukan pengembangan metode pembelajaran, seperti *project assignment* pada pembelajaran ilmu pengetahuan alam dan Sosial. Guru kesiswaan juga menanggapi hal tersebut dengan menjelaskan bahwasanya terdapat guru bagian produksi yang mengelola program-program inovasi dari masing-masing guru dan siswa. Humas juga menambahkan bahwa sekolah ini memiliki program yang mewadahi kreativitas siswa yang ditunjukkan dengan pemberian media khusus berupa dinding (tembok) di lorong tertentu sebagai sarana mengekspresikan kreasi seni siswa, seperti lukisan dan mural. Guru perwakilan bidang kesenian menjelaskan bahwasanya pelaksanaan program pengembangan belajar siswa di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri melibatkan kerjasama dan kolaborasi aktif sesama guru dari berbagai program studi untuk menciptakan gagasan baru seperti pameran karya siswa.

Perilaku inovatif dipengaruhi oleh beragam faktor. Jain (2015) menjelaskan tiga faktor yang terdiri dari; faktor individual, interpersonal, dan kontekstual. Faktor individual terdiri dari *psychological capital* dan pemberdayaan psikologis. Faktor interpersonal terdiri dari *knowledge sharing* dan kepemimpinan transformasional, sedangkan faktor kontekstual terdiri dari *job context* dan iklim organisasi yang mendukung. Penelitian ini mencoba mengkaji *knowledge sharing* yang dinilai mampu memengaruhi hadirnya perilaku inovatif melalui proses bertukar pikiran (Pandanningrum & Nugraheni, 2021). Kesiediaan individu untuk berbagi pengetahuan akan mendorong individu lain untuk dapat berinovasi. Pemberdayaan psikologis juga memengaruhi perilaku inovatif. Guru yang merasa dirinya diberdayakan secara psikologis akan cenderung memiliki motivasi dalam menuntaskan pekerjaan. Peneliti memfokuskan penelitian ini pada *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis sebagai variabel bebas.

Peneliti melakukan studi pendahuluan melalui wawancara memperoleh hasil bahwa di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang dijadikan lokasi penelitian menunjukkan bahwa guru perwakilan bidang kesenian memiliki kemauan untuk saling berbagi pengetahuan sesama guru yang ditunjukkan dengan tindakan guru yang saling memberi masukan dan saran pada pelaksanaan pameran. Guru juga secara sukarela membagikan pengetahuan yang mereka

peroleh kepada guru lain yang ditunjukkan dengan kemauan dalam berbagi ide terkait metode pembelajaran seperti penggunaan *quizizz*. Guru juga turut serta memberikan pendapat pada saat pelaksanaan forum diskusi.

Perwakilan guru bidang keahlian jasa juga menjelaskan bahwa mereka merasa memiliki otonomi penuh untuk dapat menciptakan model pembelajaran sekreatif mungkin, seperti melakukan kerjasama dengan pemerintah daerah untuk kunjungan lapangan, kerjasama dengan model untuk pelaksanaan *fashion show*, maupun kerjasama prodi. Pemberian kewenangan ini membuat guru memiliki persepsi bahwa perannya dibutuhkan untuk pengembangan pengetahuan dan keterampilan siswa. Persepsi akan otonomi yang dirasakan juga membuat guru merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk dapat menyesuaikan cara kerja pribadi dalam menerapkan metode pembelajaran. Peneliti memfokuskan penelitian ini pada *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis sebagai variabel bebas.

Hoof dan Ridder (2004) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai proses bertukar pikiran, baik secara eksplisit maupun implisit. *Knowledge sharing* juga diartikan sebagai proses berbagi pikiran, pengetahuan, dan pengalaman melalui komunikasi yang terjalin (Prayoga et al., 2023). Berbagi pengalaman ini ditujukan untuk mengembangkan wawasan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Lee (2018) juga menjelaskan *knowledge sharing* sebagai proses transfer pengetahuan secara interpersonal yang melibatkan permintaan dan pemberian pengetahuan di antara rekan kerja. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka kesimpulan yang didapat yaitu *knowledge sharing* merupakan sikap yang menunjukkan adanya proses transfer pengetahuan dan keterampilan secara sukarela, baik eksplisit maupun implisit melalui komunikasi sesama rekan kerja.

Knowledge sharing menurut Hoof dan Ridder (2004) terbagi menjadi dua dimensi. Pertama, dimensi *knowledge donating* merupakan upaya menyalurkan modal intelektual atau pengetahuan kepada orang lain. Kedua, dimensi *knowledge collecting* berupa proses pencarian dan pengumpulan informasi yang diperoleh dari orang lain. Pengumpulan informasi dan pengetahuan ini dapat diperoleh melalui cara berkonsultasi dan berdiskusi dengan orang lain.

Pemberdayaan psikologis juga dikaji pada penelitian ini. Spreitzer (2008) menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis merupakan persepsi individu akan pemberdayaan terkait kemampuan dirinya dalam memaknai dan melaksanakan pekerjaan. George dan Zakkariya (2018) menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis sebagai persepsi individu akan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan nilai yang dapat menghadirkan manfaat bagi organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka pemberdayaan psikologis disimpulkan sebagai persepsi individu mengenai pemberdayaan kognisi yang berdampak pada pemaknaan individu terhadap pekerjaan, keyakinan akan kemampuan diri, dan rasa berdampak pada organisasi.

Spreitzer (2008) membagi pemberdayaan psikologi menjadi empat dimensi di antaranya; *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*. Dimensi *meaning* berkaitan dengan keselarasan antara peran pekerjaan dengan keyakinan, nilai, dan standar diri. *Competence* merupakan dimensi yang mengacu pada keyakinan individu akan kemampuan dirinya guna menuntaskan pekerjaan. *Self-determination* adalah dimensi yang terdiri dari persepsi individu akan inisiasi dan kewenangan yang dimiliki dalam mengambil keputusan akan pekerjaannya. *Impact* adalah keyakinan individu terkait manfaat yang diberikan

berdasarkan peran yang memengaruhi hasil strategis, administratif, atau operasional yang dilaksanakan di unit kerjanya.

Penelitian yang mengkaji tentang perilaku inovatif telah dilakukan pada beberapa peneliti sebelumnya. Amalia dan Budiani (2023) meneliti tentang perilaku inovatif yang berjudul “Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif di MTSN X” dengan menggunakan subjek guru. Hasil penelitian menjelaskan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif signifikan dengan perilaku kerja inovatif. Ramadhan dan Izzati (2023) juga mengkaji mengenai perilaku inovatif yang berjudul “Hubungan antara Efikasi Diri dengan Perilaku Inovatif pada Guru di Yayasan X” dan menunjukkan hasil bahwa efikasi diri memberikan kontribusi positif pada peningkatan perilaku inovatif guru. Menurut Wang *et al.*, (2019) juga melakukan penelitian yang berjudul “*Servant Leadership and Innovative Behavior: A Moderated Mediation*” pada karyawan dan menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara *servant leadership* dengan perilaku inovatif.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan yang saat ini dilakukan yaitu pada variabel bebas. Variabel bebas pada penelitian sebelumnya berupa komitmen organisasi, efikasi diri, dan *servant leadership*, sedangkan pada penelitian ini menggunakan *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis. Perbedaan juga terletak pada subjek. Penelitian terdahulu ditujukan pada guru MTSN, guru yayasan, dan karyawan, sedangkan penelitian ini ditujukan pada guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri. Fokus penelitian ini pada fenomena *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif. Berdasarkan penelitian sebelumnya, sepengetahuan peneliti belum ditemukan peneliti yang mengkaji ketiga variabel tersebut. Penelitian terkait fenomena ini masih kurang sehingga diperlukan adanya studi lanjutan.

Penelitian tentang hubungan antara *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif penting untuk diteliti lebih lanjut, terlebih pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang dijadikan lokasi penelitian merupakan salah satu sekolah dengan jurusan paling beragam di Kabupaten Pacitan. Banyaknya jurusan tersebut membuat seluruh guru dituntut untuk lebih dapat memiliki perilaku inovatif dalam menciptakan metode pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan setiap jurusan dan menyesuaikan dengan target capaian pembelajaran. Perilaku inovatif tidak terlepas dari peran *knowledge sharing* hal tersebut karena adanya pertukaran informasi melalui berbagi pengetahuan dengan rekan sejawat akan dapat menumbuhkan pemikiran kritis yang menghadirkan ide inovatif pada guru. Pemberdayaan psikologis juga berperan penting dalam penelitian ini, pasalnya guru yang merasa diberdayakan secara psikologis cenderung memiliki otonomi dalam menciptakan metode pembelajaran dan lebih termotivasi untuk melakukan improvisasi ide.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk mengkaji “Hubungan antara *Knowledge Sharing* dan Pemberdayaan Psikologis dengan Perilaku Inovatif pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri”.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional.

Sampel/populasi

Sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang terdiri dari seluruh guru yang bekerja di salah satu Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang berjumlah 109 guru dengan rincian 30 guru yang digunakan untuk sampel uji coba dan 79 guru sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data menggunakan yaitu skala psikologi. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu skala psikologi yang dikembangkan oleh tim peneliti berdasarkan konsep teori perilaku inovatif dari De Jong dan Den Hartog (2010), skala psikologi *knowledge sharing* mengacu konsep teori dari Hoof dan Ridder (2004), dan skala pemberdayaan psikologis mengacu pada konsep teori dari Spreitzer (2008).

Hasil uji daya beda aitem dilakukan kepada 30 guru. Skala perilaku inovatif menunjukkan bahwa dari 45 aitem yang dilakukan uji coba, terdapat 41 aitem valid dan 4 aitem tidak valid dengan rentang nilai sebesar 0,404–0,801. Hasil uji daya beda aitem pada skala *knowledge sharing* menunjukkan bahwa dari 45 aitem yang dilakukan uji coba, terdapat 39 aitem valid dan 6 aitem tidak valid dengan rentang nilai sebesar 0,414–0,834. Hasil uji daya beda aitem pada skala pemberdayaan psikologis menunjukkan bahwa dari 40 aitem yang dilakukan uji coba, terdapat 34 aitem valid dan 6 aitem tidak valid dengan rentang nilai sebesar 0,386–0,765.

Pengujian reliabilitas menggunakan *alpha cronbach*. Skala dianggap reliabel jika memperoleh hasil $>0,70$. Hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan pada aitem-aitem dari skala perilaku inovatif mendapatkan nilai sebesar 0,962; *knowledge sharing* sebesar 0,958; dan pemberdayaan psikologis sebesar 0,952.

Analisis data

Data dianalisis menggunakan dua jenis uji, yaitu uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Pengujian kedua yaitu uji hipotesis berupa uji regresi linear berganda untuk menganalisis hubungan antara *knowledge sharing*, pemberdayaan psikologis, dan perilaku inovatif.

Hasil

Peneliti menghitung nilai statistik deskriptif dengan tujuan untuk mengetahui *mean*, standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum. Adapun hasil data statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Knowledge Sharing</i>	79	150	194	168,59	11,638
Pemberdayaan Psikologis	79	131	170	146,87	10,148
Perilaku Inovatif	79	152	204	175,91	11,969

Nilai terendah dari variabel *knowledge sharing* yaitu 150, sedangkan nilai tertinggi yaitu 194. Variabel pemberdayaan psikologis memiliki nilai terendah 131 dan nilai tertinggi 170. Adapun pada variabel perilaku inovatif memperoleh nilai terendah 152 dan nilai tertinggi 204. Berdasarkan hasil tersebut juga diketahui rata-rata masing-masing variabel. Adapun perolehan nilai rata-rata *knowledge sharing* sebesar 168,59; nilai rata-rata pemberdayaan psikologis sebesar 146,87; dan nilai rata-rata perilaku inovatif sebesar 175,91. Nilai standar deviasi yang didapatkan pada *knowledge sharing* sebesar 11,638; pemberdayaan psikologis sebesar 10,148; dan perilaku inovatif sebesar 11,969.

Uji Asumsi

Uji asumsi pada penelitian ini sebagai berikut:

Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yang mengacu pada ketentuan data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $>0,05$. Adapun hasil dari uji normalitas pada *knowledge sharing* sebesar 0,084, pemberdayaan psikologi sebesar 0,200, dan perilaku inovatif sebesar 0,200 sehingga pada penelitian ini data berdistribusi normal karena menunjukkan nilai signifikansi $>0,05$.

Uji Linearitas

Uji linearitas mengacu syarat bahwa data dianggap linear jika nilai signifikansi $<0,05$, begitupun sebaliknya. Penelitian ini menunjukkan signifikansi sebesar 0,00 pada hubungan antara *knowledge sharing* dan perilaku inovatif dan sebesar 0,00 pada hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif. Berdasarkan nilai signifikansi tersebut maka data dapat dikatakan linear.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mengacu pada *variance inflation factor* (VIF) di bawah 10 ($VIF < 10$) dan nilai *tolerance* $>0,10$ untuk dapat dikatakan lolos dari uji multikolinearitas (Paramita *et al.*, 2021). Adapun hasil dari uji multikolinearitas dengan VIF menunjukkan nilai sebesar 4,502 dan nilai *tolerance* sebesar 0,222 sehingga dapat dianggap tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu dengan yang lainnya dengan syarat jika nilai signifikansi $<0,05$ maka terdapat heteroskedastisitas pada persamaan regresi, namun apabila nilai signifikansi $>0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,368 pada *knowledge sharing* dan 0,318 pada pemberdayaan psikologis, sehingga menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Penelitian ini menggunakan pengujian autokorelasi *Durbin Watson* dengan ketentuan apabila nilai $(4 - d) > dU$ pada kolom $K=2$ dalam tabel ketentuan nilai *Durbin Watson* maka dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi. Hasil uji penelitian ini menunjukkan nilai sebesar 1,714 dan perhitungan yang dihasilkan yaitu $2,286 > 1,68867$ yang bermakna bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Uji Hipotesis

Peneliti mengajukan hipotesis “terdapat hubungan antara *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif pada guru Sekolah Menengah Kejuruan

Negeri". Uji hipotesis menggunakan koefisien korelasi *product moment* dan analisis regresi berganda.

Koefisien Korelasi

Menurut Azwar (2017) kriteria besaran korelasi (r) mulai dari <0,00 hingga 1. Adapun kriteria besaran korelasi tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Kriteria Pedoman Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Kriteria
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Korelasi antar variabel dapat disebut signifikan jika nilai signifikansi <0,05, sedangkan nilai signifikansi >0,05 dapat disebut tidak signifikan. Adapun hasil korelasi menggunakan *Pearson Product Moment*:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Knowledge Sharing	Pemberdayaan Psikologis
Perilaku	Pearson Correlation	.756**	.752**
Inovatif	Sig. (2-tailed)	.000	.000
(Y)	N	79	79

Tabel tersebut menunjukkan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga bermakna terdapat hubungan signifikan antara *knowledge sharing* dengan perilaku inovatif sebesar 0,756. Hasil tersebut juga menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif sebesar 0,752. Kedua hasil tersebut memiliki arti bahwa hubungan antar variabel termasuk dalam kategori korelasi yang kuat. Pada koefisien korelasi memiliki arah hubungan antar variabel yang ditunjukkan dengan tanda positif (+) yang memiliki arti ada hubungan yang searah sehingga apabila terjadi peningkatan pada *knowledge sharing* maka akan diikuti dengan peningkatan pada perilaku inovatif. Pada koefisien korelasi antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif juga serupa, adanya tanda positif bermakna terdapat hubungan yang searah sehingga peningkatan pada pemberdayaan psikologis akan diikuti juga peningkatan pada perilaku inovatif.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif. Berikut merupakan hasil dari uji analisis regresi berganda:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6752.235	2	3776.118	58.023	.000 ^b
	Residual	4422.145	76	58.186		

Total	11174.380	78
-------	-----------	----

Tabel tersebut menunjukkan nilai signifikansi *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif sebesar 0,000 ($\text{sig}<0,05$) yang bermakna *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis memiliki hubungan dengan perilaku inovatif.

Pada uji regresi berganda juga menunjukkan besaran kontribusi dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melakukan analisis koefisien determinasi (R^2). Adapun hasil uji regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	Change Statistics	Durbin-Watson
					Sig. F Change	
1	.777 ^a	.604	.594	7.628	.000	1.714

Dapat diketahui nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,604 atau sama dengan 60,4%. Hal tersebut memiliki arti bahwa *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis secara bersama-sama berkontribusi terhadap variabel perilaku inovatif sebesar 60,4%, sedangkan 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui “hubungan antara *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif pada guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri”. Hipotesis diuji menggunakan dua jenis uji, yaitu korelasi *product moment* dan uji regresi berganda. Berdasarkan hasil uji korelasi pada variabel *knowledge sharing* dengan perilaku inovatif memperoleh signifikansi 0,000 ($\text{sig}<0,05$) yang bermakna ada hubungan signifikan sehingga hipotesis satu (H1) yaitu “terdapat hubungan antara *knowledge sharing* dengan perilaku inovatif” diterima. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,756. Penelitian ini juga menunjukkan signifikansi 0,000 ($\text{sig}<0,05$) pada variabel pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif yang memiliki makna bahwa ada hubungan signifikan sehingga hipotesis dua (H2) yang berbunyi “terdapat hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif” diterima. Hipotesis dua (H2) menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,752.

Analisis regresi berganda dilakukan setelah uji korelasi *product moment* untuk menguji hipotesis ketiga (H3) dan memperoleh signifikansi sebesar 0,000 ($\text{Sig}<0,05$) antara *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif. Hasil tersebut bermakna bahwa ada hubungan signifikan pada ketiga variabel sehingga hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi “terdapat hubungan antara *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif” dapat diterima. Hasil uji regresi berganda memperoleh korelasi (r) sebesar 0,777 yang bermakna ada hubungan kuat.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi (r), maka tingkat korelasi antara variabel *knowledge sharing* dengan perilaku inovatif dikategorikan kuat. Penelitian ini juga menunjukkan tingkat korelasi antara pemberdayaan psikologi dengan perilaku inovatif juga pada kategorisasi kuat. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan hubungan positif pada *knowledge sharing* dan perilaku inovatif sehingga dapat dimaknai bahwa keduanya memiliki

hubungan searah. Hubungan searah ini menjelaskan bahwa jika semakin tinggi skor variabel *knowledge sharing* maka skor perilaku inovatif juga akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya. Variabel pemberdayaan psikologis juga menunjukkan tanda positif yang memiliki arti hubungan bersifat searah. Berdasarkan hal tersebut dapat dimaknai bahwa tingginya persepsi pemberdayaan psikologis pada guru akan diikuti dengan tingginya tingkat perilaku inovatif yang dimiliki. Guru yang merasa berdaya secara psikologis memiliki tingkat perilaku inovatif yang lebih tinggi dan mampu menciptakan inovasi baru yang bermanfaat bagi instansi tempat bekerja.

Perilaku inovatif dimaknai sebagai suatu tindakan yang dilakukan individu dalam melakukan penggalian dan pengenalan ide baru, memanfaatkan peluang dengan melibatkan proses pengorganisasian informasi yang diperoleh, mencari dukungan, dan menerapkan ide dengan menggunakan strategi efektif (De Jong & Den Hartog, 2010). Guru yang berperilaku inovatif cenderung mampu melihat peluang ide baru dan memiliki motivasi untuk merealisasikannya. Guru juga dapat merefleksikan ide yang dimiliki pada pengalaman mengajar mereka (Rini & Putri, 2021). Ciri-ciri tersebut juga ditunjukkan dengan hasil penelitian di lapangan. Guru berusaha mencari informasi mengenai metode pembelajaran melalui berbagai media dan berupaya mengkolaborasikan ide baru dengan perkembangan teknologi. Pembelajaran yang mengedepankan teknologi ditunjukkan dengan upaya guru dalam memberikan pembelajaran menarik yang kekinian dengan memanfaatkan media *powerpoint* dan menggunakan sosial media sebagai bahan ajar. Pembelajaran tersebut ditunjukkan oleh upaya guru pada bidang studi teknologi informasi dan guru bidang studi keahlian jasa yang menerapkan kolaborasi *project based learning* dengan tugas membuat video promosi wisata. Guru juga mencari informasi mengenai kendala belajar siswa dan memikirkan metode baru yang dapat dikembangkan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Izzati (2017) yang menjelaskan ciri-ciri guru dengan perilaku inovatif mampu menjawab kebutuhan siswa sehingga siswa mampu mengekspresikan kreativitasnya. Nurwidawati (2023) juga menjelaskan bahwa salah satu hal yang menentukan keberhasilan belajar siswa yaitu pada pemahaman guru terkait kondisi siswa.

Tinggi rendahnya tingkat perilaku inovatif pada guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Penelitian ini fokus mengkaji *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis. Individu dengan tingkat *knowledge sharing* tinggi memiliki dorongan yang dapat memunculkan perilaku inovatif, sehingga sekolah dengan komposisi guru yang memiliki *knowledge sharing* yang baik akan cenderung mampu memunculkan inovasi baru dalam pembelajaran (Phung *et al.*, 2019).

Bagi suatu instansi atau organisasi sangat diperlukan individu dengan tingkat *knowledge sharing* yang baik. *Knowledge sharing* menurut Hoof dan Ridder (2004) diartikan sebagai sikap yang menunjukkan adanya proses bertukar pikiran. Berbagi pengetahuan dapat membantu meningkatkan wawasan dan pemahaman individu dalam menuntaskan pekerjaannya. Individu yang belajar berdasarkan refleksi dari pengalaman orang lain akan membuat mereka lebih mampu beradaptasi dan memahami lingkungan kerjanya (Anggraini & Budiani, 2023). Individu dengan *knowledge sharing* yang tinggi akan cenderung mampu membangun hubungan interpersonal dengan rekan kerja, memiliki kemampuan perencanaan dan pemecahan masalah yang baik, serta mampu berkomunikasi efektif dalam bekerja (Zahra *et al.*, 2020). Individu dengan tingkat *knowledge sharing* yang tinggi juga cenderung memiliki

kemauan untuk terus belajar (*longlife learner*) dari pengalaman dan terus berupaya mengembangkan pengetahuan (Sari, 2022). Berdasarkan data di lapangan menunjukkan bahwa guru memiliki kemauan untuk mendapatkan pengetahuan baru dengan mengikuti pelatihan, turut serta berpartisipasi dalam forum diskusi, dan mengimplementasikan ilmu yang diperoleh. Rendahnya *knowledge sharing* dalam suatu organisasi tentunya berdampak pada adanya kemunduran. Individu dengan *knowledge sharing* yang rendah dicirikan dengan kurangnya partisipasi dalam forum diskusi, memiliki inisiatif yang rendah, enggan memberikan saran atau tanggapan ketika forum berlangsung, pasif, bahkan tidak menghadiri pertemuan (Irianto & Sudibjo, 2019).

Penelitian ini juga mencakup pemberdayaan psikologis. Pada faktor pemberdayaan psikologis menurut Yildiz *et al.*, (2017) menjelaskan bahwa individu dengan tingkat pemberdayaan psikologis yang baik akan cenderung menunjukkan perilaku inovatif di tempat kerja. Individu dengan pemberdayaan psikologis yang tinggi ditunjukkan dengan karakteristik gigih, dapat mengontrol diri dengan baik, percaya diri, dan yakin dengan kemampuannya (Rahmatika & Makin, 2022). Ciri-ciri lain yang ditunjukkan yaitu memiliki kemampuan dalam melakukan eksplorasi pengalaman di luar *job description* yang telah ditentukan (Sunarto & Muhid, 2022). Eksplorasi pengalaman ini membuat individu lebih mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang dihadapi (Anindyajati *et al.*, 2018). Berbeda halnya dengan individu yang memiliki tingkat pemberdayaan psikologis yang rendah, mereka lebih cenderung kurang mampu menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan (Huang, 2017). Mereka juga kurang mampu memaknai pekerjaan yang saat ini dijalani (Anissatul *et al.*, 2022).

Menurut De Jong dan Den Hartog (2010) menjelaskan empat dimensi dari perilaku inovatif. Dimensi pertama *idea exploration* adalah inisiatif individu mengenai kemampuan mereka dalam melakukan identifikasi masalah dan mampu menemukan ide alternatif yang dapat meningkatkan kinerja individu. Dimensi *idea exploration* pada guru ditunjukkan dengan upaya guru dalam menemukan metode pembelajaran yang menarik dari berbagai media dan mengkolaborasikan pembelajaran dengan teknologi. Guru juga mengidentifikasi masalah belajar yang dialami siswa untuk dapat mengetahui kendala yang menghambat pemahaman materi. Dimensi kedua *idea generation* diartikan sebagai kemampuan individu dalam memanfaatkan peluang yang ada berdasarkan informasi yang diperoleh sehingga mampu menghasilkan solusi penyelesaian masalah dan menemukan metode kerja baru. Dimensi kedua ini ditunjukkan dengan tindakan guru yang berusaha menciptakan metode pembelajaran kekinian guna menstimulasi kemampuan berpikir kritis pada siswa, merancang metode pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang digunakan, dan menggabungkan berbagai informasi untuk menciptakan bahan ajar yang efektif.

Dimensi ketiga perilaku inovatif yaitu *idea championing* yang didefinisikan sebagai proses pengenalan ide baru dengan mencari dukungan dan membentuk koalisi yang dapat mendukung proses implementasi ide yang diusulkan. Dimensi ini ditunjukkan oleh beberapa upaya yang dilakukan oleh guru, seperti berusaha mengajak rekan untuk dapat bekerja sama dalam melaksanakan proyek pembelajaran, terbuka terhadap tawaran kolaborasi sesama rekan guru, mampu menyampaikan ide secara komunikatif, terbuka terhadap kritik dan saran, serta optimis dalam mengenalkan inovasi baru ke khalayak umum. Dimensi keempat *idea implementation* yang berkaitan dengan proses penerapan ide menggunakan strategi yang

efektif dan melibatkan upaya modifikasi agar dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Hal tersebut ditampakkan oleh guru dengan berkontribusi dalam pengembangan proyek pembelajaran, melakukan evaluasi untuk memperbaiki kekurangan, dan memaksimalkan potensi.

Penelitian ini juga mengkaji *knowledge sharing* sebagai faktor yang memengaruhi perilaku inovatif. *Knowledge sharing* menurut Hoof & Ridder (2004) diklasifikasikan menjadi dua dimensi. Dimensi pertama *knowledge donating* merupakan kemauan individu untuk menyampaikan pengetahuan kepada orang lain melalui komunikasi interpersonal. Dimensi *knowledge donating* ditampakkan oleh guru dengan beberapa sikap, seperti kesediaan untuk membagikan informasi kepada rekan guru, turut berpartisipasi dalam forum diskusi, bersedia untuk bertukar pikiran dengan guru lain dalam merancang metode pembelajaran, dan berupaya untuk membangun lingkungan kerja yang kolaboratif. Hasil penelitian yang diperoleh selaras dengan penelitian Kmiecik (2021) yang menjelaskan bahwa *knowledge donating* memiliki hubungan positif dengan perilaku inovatif yang mana berbagi pengetahuan dengan rekan kerja akan meningkatkan basis pengetahuan individu yang lain dan mampu menstimulasi munculnya peluang ide-ide baru. Dimensi ini mendukung dimensi *idea exploration* pada guru. Pengetahuan yang diperoleh tersebut juga dapat digeneralisasi menjadi sebuah konsep untuk dikembangkan sehingga *knowledge donating* juga erat kaitannya dengan dimensi *idea generation*. *Knowledge donating* yang melibatkan adanya proses bertukar pikiran juga dapat mendukung dimensi *idea championing* yang mana proses mentransfer pengetahuan tersebut dapat dijadikan sebagai sarana untuk mengenalkan ide dan mengajak rekan untuk bekerja sama dalam sebuah tim. Hal tersebut juga melibatkan adanya *idea implementation* yang mana guru dapat menyatukan sudut pandang dari berbagai pendapat yang diperoleh melalui proses *knowledge donating* sehingga dapat membentuk *teamwork* yang mampu bersinergi bersama untuk mengaplikasikan ide.

Dimensi kedua *knowledge collecting* berupa proses mengkonsultasikan modal intelektual dengan orang lain melalui komunikasi dengan tujuan untuk mengumpulkan pengetahuan, menyerap, dan memahami informasi. Pada dimensi *knowledge collecting* ditunjukkan dengan sikap guru yang terbuka menerima saran dari guru lain terkait metode pembelajaran, berkontribusi dengan memberikan solusi ketika terdapat masalah, dan secara aktif mencari informasi terkait teknis pembelajaran kepada guru lain. Keterkaitan antara *knowledge collecting* dengan dimensi pada perilaku inovatif ditunjukkan pada dimensi *idea exploration*. Guru yang dapat menyerap pengetahuan dari rekan sejawatnya akan mampu menciptakan solusi baru. Dimensi *knowledge collecting* juga membuat guru akan mengorganisasikan kembali informasi yang diperoleh guna dijadikan pertimbangan dalam menyusun konsep sehingga erat kaitannya dengan dimensi *idea generation* (Kmiecik, 2021). Guru juga akan menyerap pengetahuan yang mana dalam prosesnya membutuhkan elaborasi kognitif sehingga guru akan mengintegrasikan ide yang diperoleh dan merefleksikannya. Hal tersebut akan merangsang kemampuan guru dalam mempromosikan dan menerapkan ide, seperti menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan tim dan menyusun strategi efektif dalam mengimplementasikan ide (Radaelli, 2014). Oleh karena itu, *knowledge collecting* juga erat kaitannya dengan *idea championing* dan *idea implementation*.

Pemberdayaan psikologis juga turut dikaji dalam penelitian ini. Menurut Spreitzer (2008) terdapat empat dimensi pada pemberdayaan psikologis. Dimensi pertama yaitu

meaning, diartikan sebagai persepsi individu dalam memaknai pekerjaan yang selaras dengan nilai, makna, dan tujuan pribadi. Pada dimensi ini guru merasa bahwa profesi guru yang dijalani saat ini merupakan bagian penting sehingga mereka nyaman dengan aktivitas seorang guru. Persepsi akan pentingnya makna pekerjaan yang dijalani akan membuat individu memaksimalkan potensi pekerjaannya dengan mencari peluang atau ide baru yang mana hal tersebut selaras dengan dimensi *idea exploration* pada perilaku inovatif (Yusuf & Etikariena, 2023). Kemauan guru untuk memaksimalkan peluang yang dimiliki juga mengarahkan pada kemampuan untuk mengkonseptualisasikan ide. Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara *meaning* pada pemberdayaan psikologis dengan *idea exploration* pada perilaku inovatif.

Dimensi kedua *competence* erat kaitannya dengan persepsi individu terkait kemampuan dan kapasitasnya dalam melakukan pekerjaan. Dimensi *competence* ditunjukkan guru dengan keyakinan mereka terkait kemampuannya dalam mengajar secara mandiri, mereka juga mampu mengidentifikasi dan mengatasi hambatan belajar siswa dengan mengadaptasi metode pembelajaran terbaru menggunakan metode kekinian, seperti penggunaan *quizizz* dan *project task*. Persepsi berdaya akan kemampuan yang dimiliki ini akan membuat guru memiliki keyakinan dalam menyusun konsep yang ingin direalisasikan (Yusuf & Etikariena, 2023). Hal tersebut selaras dengan dimensi *idea generation*. Dimensi *competence* pada pemberdayaan psikologis juga berkorelasi dengan dimensi *idea championing* dan *idea implementation*. Korelasi tersebut ditunjukkan dengan keyakinan guru terkait kemampuan yang dimiliki mendorong guru memiliki keberanian untuk menyampaikan ide dan gagasannya serta yakin dengan kemampuannya untuk merealisasikan ide.

Dimensi ketiga *self-determination* berkaitan dengan perasaan otonomi akan pekerjaan yang memunculkan pemahaman akan kewenangan terkait pengambilan keputusan dalam menentukan strategi kerja dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara mandiri. Guru dalam hal ini merasa bahwa mereka memiliki otonomi dan kewenangan untuk dapat menentukan metode pembelajaran yang ingin diterapkan sehingga guru dapat mengajar secara mandiri sesuai kreativitasnya. Hal tersebut ditunjukkan oleh guru pada bidang studi keahlian jasa yang menentukan metode pembelajaran dengan berkolaborasi bersama bidang studi teknologi informasi untuk *project task* video. Dimensi *self-determination* ini berkaitan dengan dimensi *idea generation* dan *idea implementation* yang ditunjukkan dengan persepsi akan otonomi yang dimiliki untuk menyusun konsep pembelajaran sesuai kebutuhan masing-masing prodi dan mengimplementasikannya.

Dimensi keempat *impact* berkaitan dengan persepsi individu terkait perannya di tempat kerja yang memberikan dampak bagi organisasi. Pada dimensi ini guru merasa telah memberikan kontribusi atas keberhasilan pembelajaran, seperti penggunaan metode pembelajaran terbaru, berkontribusi pada penyelenggaraan program, dan peningkatan prestasi sekolah. Dimensi *impact* memiliki keterkaitan dengan perilaku inovatif khususnya pada dimensi *idea implementation* yang mana guru mampu menerapkan dan memodifikasi metode pembelajaran mengikuti arus perkembangan teknologi.

Hasil penelitian membuktikan bahwa perilaku inovatif memiliki hubungan dengan kedua variabel yang dikaji pada penelitian ini. Variabel *knowledge sharing* terbukti memiliki hubungan searah dengan perilaku inovatif. Guru yang memiliki sikap *knowledge sharing*, cenderung mengalami peningkatan pada perilaku inovatif. Hal tersebut selaras dengan penelitian Ramdayana dan Prasetyono (2022) yang menjelaskan bahwa *knowledge sharing*

memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. *Knowledge sharing* dalam hal ini berupa proses mentransfer pengetahuan kepada rekan kerja yang mana dapat mendukung organisasi untuk dapat mempromosikan perilaku inovatif. Apabila hal tersebut dapat konsisten dilakukan oleh seluruh anggota, maka akan menjadi budaya baru yang positif. Penelitian yang dikaji oleh Sudibjo dan Prameswari (2021) juga mendukung hasil penelitian bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan karena *knowledge sharing* dalam suatu organisasi memungkinkan munculnya inovasi pada diri individu dan menumbuhkan motivasi untuk terus belajar dan berkembang.

Penelitian Simatupang (2023) juga menunjukkan adanya pengaruh positif yang mana apabila terjadi peningkatan pada *knowledge sharing* akan diikuti oleh peningkatan pada perilaku inovatif. Hal tersebut juga selaras dengan penelitian Komalasari *et al.*, (2023) yang menjelaskan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap perilaku inovatif karena dengan kebiasaan berbagi pengetahuan mampu menghasilkan kolaborasi dan kerjasama tim yang lebih efektif. Kebiasaan ini akan memperkuat pemahaman guru dalam menghasilkan ide baru, memecahkan masalah, dan menemukan solusi yang tepat.

Hasil penelitian yang telah diperoleh juga menunjukkan hubungan positif dan searah antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif pada guru. Guru dengan pemberdayaan psikologis yang tinggi cenderung lebih memiliki tingkat perilaku inovatif yang tinggi pula. Hal ini sejalan dengan penelitian Suryani *et al.*, (2020) yang menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Hal tersebut dipengaruhi oleh empat dimensi dari pemberdayaan psikologis yang membuat individu merasa mampu melakukan pekerjaan yang berarti, yakin akan kompetensi dalam melakukan pekerjaan, merasa telah memberikan dampak yang bermakna, dan paham akan otonomi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Santoso dan Izzati (2023) juga mendukung hasil penelitian ini yang mana pemberdayaan psikologis berhubungan positif dan signifikan dengan perilaku inovatif. Guru yang memiliki pemberdayaan psikologis yang bagus akan cenderung merasa memiliki kewenangan untuk melakukan aktivitas baru dalam pekerjaannya sehingga hal tersebut akan mendorong munculkan inovasi.

Penelitian Nasir *et al.*, (2018) juga menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif guru. Berdasarkan hal tersebut untuk dapat meningkatkan perilaku inovatif diperlukan kesempatan delegasi atau eksplorasi kepada setiap guru untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dan memberikan ruang untuk dapat menuntaskan beban kerja sesuai dengan kemampuan. Djananjaya *et al.*, (2024) juga menambahkan bahwa pemberdayaan psikologis memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi skor pada *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis yang dimiliki guru, maka semakin tinggi intensitas munculnya perilaku inovatif.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berhubungan kuat dengan perilaku inovatif karena tingginya tingkat *knowledge sharing*, maka diikuti pula tingginya perilaku inovatif yang dimunculkan. Hal tersebut juga berlaku apabila *knowledge sharing* rendah, maka perilaku inovatif guru juga rendah. Pada variabel kedua pemberdayaan psikologis juga memiliki hubungan yang kuat dengan perilaku inovatif karena peningkatan

yang terjadi pada pemberdayaan psikologis akan diikuti dengan adanya peningkatan pada perilaku inovatif.

Penelitian ini juga dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui hubungan simultan (secara bersama) antara *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif dan menunjukkan hasil kategori yang kuat. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat hubungan simultan antara *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif pada guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri. Pada hasil perhitungan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan adanya kontribusi dari variabel *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis sebesar 60,4% terhadap perilaku inovatif dan 39,6% dari faktor lain. Beberapa faktor lain yang dianggap memengaruhi perilaku inovatif terdiri dari faktor internal yang terdiri dari komitmen organisasi, efikasi diri, persepsi dukungan organisasi, dan *psychological capital*, sedangkan faktor eksternal terdiri dari budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, iklim organisasi, dan kepemimpinan (Rosyiana, 2019).

Thurlings *et al.*, (2015) juga menjelaskan bahwa faktor lain yang membentuk perilaku inovatif berupa faktor organisasi, faktor demografi, dan faktor individu. Penelitian ini hanya fokus mengkaji variabel *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis sehingga ada faktor lain yang belum dikaji.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kesimpulan yang didapatkan meliputi tiga hasil yaitu terdapat hubungan signifikan antara *knowledge sharing* dengan perilaku inovatif, terdapat hubungan signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif, dan terdapat hubungan simultan (secara bersama-sama) antara *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif pada guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri.

Nilai koefisien korelasi menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *knowledge sharing* dengan perilaku inovatif dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,756 ($r=0,756$), terdapat hubungan positif dan signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,882 ($r=0,882$). Penelitian ini juga menghasilkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang dimiliki *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif sebesar 60,4%.

Saran

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis berhubungan dengan perilaku inovatif sehingga apabila akan meningkatkan perilaku inovatif pada guru maka *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis harus ditingkatkan. Adapun yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *knowledge sharing*, yaitu dengan memberikan pelatihan, seminar, maupun sejenis forum diskusi yang dapat menjadi sarana untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru. Sekolah juga dapat melakukan kolaborasi *project* program studi sehingga dapat menambah pengetahuan dan keterampilan yang tidak hanya berfokus pada bidangnya saja. Peningkatan pemberdayaan psikologis juga dapat dilakukan dengan pemberian kesempatan guru untuk dapat mengekspresikan ide dan kreativitasnya, seperti memberikan tanggung jawab sebagai *project leader* secara bergantian

untuk mengasah keterampilan *leadership* dan meningkatkan kepercayaan diri pada guru, mengadakan *bootcamp*, pemberian apresiasi kepada guru berprestasi, dan memberikan umpan balik yang membangun setiap terselesaikannya program atau karya guru.

Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini hanya berfokus untuk mengetahui hubungan *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif. Penelitian ini juga hanya terbatas pada salah satu Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Pacitan, untuk itu penelitian selanjutnya dapat dilakukan di sekolah lain untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif. Penelitian ini hanya berfokus mengkaji *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis yang merupakan faktor yang memengaruhi perilaku inovatif. Penelitian ini belum menggambarkan faktor-faktor lain yang juga turut berkontribusi dalam peningkatan perilaku inovatif, seperti faktor komitmen organisasi, efikasi diri, persepsi dukungan organisasi, *psychological capital*, budaya organisasi, karakteristik organisasi, dan faktor demografi. Penelitian ini juga terbatas pada jumlah subjek sehingga diharapkan pada penelitian berikutnya dapat memperluas jumlah dan cakupan subjek.

Daftar Pustaka

- Anggraini, C. T. & Budiani, M. S. (2023). Hubungan antara work engagement dan knowledge sharing behavior dengan readiness to change pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(01), 755-771. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/53848>
- Anindyajati, M., Harding, D., Koesma, R. E., & Nugraha, Y. (2018). Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja adaptif: studi pada dokter di 5 rumah sakit nirlaba Jakarta dan Yogyakarta. *Inquiry Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 1-15. <http://dx.doi.org/10.51353/inquiry.v9i1.220>
- Anissatul, G., Kumaya, J. R., Neysthi, M. F., & Milenia P. (2021). Tinjauan pemberdayaan psikologis pada karyawan cafe sultan di Sidoarjo. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra*, 2(1), 41-46. <http://dx.doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.45>
- Amalia, M., & Budiani, M. S. (2023). Hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif di MTSN X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 805–819. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/54843/43541/>
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Belajar.
- 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>
- Djananjaya, I. B. G., Saputra, U. W. E., Fakhrurozi, R. N., Sitawati, A. A. R. & Sumetri, N. W. (2024). Analisis determinasi innovative work behavior di yayasan TP 45. *Jurnal Ganec Swara*. <http://dx.doi.org/10.35327/gara.v18i1.789>
- George, E., & Zakkariya, K. (2018). *Psychological empowerment and job satisfaction in the banking sector*. Springer Nature.
- Hadi, S., Putra, A., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Hoof, B. V., & Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge

- sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Hosseini, Shirazi, S., & Rastegar, Z. (2021). Towards teacher innovative work behavior: A conceptual model. *Cogent Education*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2020.1869364>
- Huang, J. (2017). The relationship between employee psychological empowerment and proactive behavior: self efficacy as mediator. *Social Behavior and Personality an International Journal*, 45(7), 1157-1166. <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.6609>
- 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://dx.doi.org/10.19166/pji.v15i2.1720>
- Izzati, U. A. (2018). The relationship between vocational high school teacher's organizational climate and innovative behavior. *Advances in Social Science*, 173. <http://dx.doi.org/10.2991/icei-17.2018.91>
- Izzati, U. A. & Nurwidawati, D. (2023). Kepuasan kerja pada guru taman kanak-kanak. *Paedagogis: Jurnal Kajian, Penelitian, dan Pengembangan Kependidikan*, 14(2), 139-144. <https://doi.org/10.31764/paedagogia.v14i2.14038>
- Jain, R. (2015). Employee innovative behavior: a conceptual framework. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 51(1), 3–16. <https://www.jstor.org/stable/43974534>
- Kmieciak. (2021). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation*, 24(5). <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134>
- Komalasari, D., Febriantina, S., & Adha, A, M. (2023). Perilaku kerja inovatif guru SMK Negeri di Jakarta Pusat. *Jurnal Pendidikan Seroja*, 2(3), 182–194. <https://doi.org/10.572349/seroja.v2i3.719>
- Lee, T. T. (2018). *Knowledge sharing behavior: clarifying its measurement and antecedents*. Digital Commons University of South Florida. <https://scholarcommons.usf.edu/etd>
- Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Budiani, M. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Eksplorasi komitmen karier guru. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 2023(1), 141–152. <https://doi.org/10.26740/jppt.v14n1.p141-152>
- Nasir., Halimatussakdiah., & Suryani, I. (2018). Psychological empowerment, innovative work behavior, and job satisfaction.. *Advances in Economics, Business, and Management Research (AEBMR)*, 92. <http://dx.doi.org/10.2991/icame-18.2019.68>
- Natal, A. (2019). Peningkatan kompetensi guru dalam proses pembelajaran melalui pelaksanaan supervisi akademis di SMK Swasta Muhammadiyah Pasir Penyu. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 3, 439–447. <https://doi.org/10.31004/jptam.v3i1.232>
- Nurwidawati, D. (2023). Menyusun konstruk kompetensi sosial guru menggunakan model rasch dan analisis faktor. *Journal on Teacher Education*, 4(3), 804-815. <https://doi.org/10.31004/jote.v4i3.13130>
- Pandanningrum, G. V., & Nugraheni, R. (2021). Pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku kerja. *Diponegoro Journal of Management*, 10, 1–11.

- <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/32384>
- Phung, V. D., Hawryskiewicz, I., Chandran, D. (2019). How knowledge sharing leads to innovative work behavior: a moderating role of transformational leadership. *Journal of Systems and Information Technology*, 6(3), 341-360. <http://dx.doi.org/10.1108/JSIT-11-2018-0148>
- Prayoga, R., Suherman, E., & Apriani, Z. (2023). Pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku inovatif pada pengurus organisasi mahasiswa (studi pada pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UBP Karawang periode 2022-2023). *Journal on Education*, 5(3), 9799–9814. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1861>
- Putri, N. H., & Rini, Q. K. (2021). Efikasi diri, keterlibatan kerja, dan perilaku kerja inovatif pada guru SMK. *Jurnal Psikologi*, 14(2),284–300. <https://doi.org/10.35760/psi.2021.v14i2.3919>
- Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M. & Spiller, N. (2014). Knowledge sharing and innovative work behaviour in healthcare: a micro-level investigation of direct and indirect effects. *Creativity and Innovation Manegement*, 23(4), 400-414. <http://dx.doi.org/10.1111/caim.12084>
- Rahmathia, S. E. & Etikariena, A. (2019). Pengaruh knowledge sharing behavior terhadap perilaku inovatif di tempat kerja pada karyawan PT X dan PT Y. *Jurnal Psikogenesis*, 7(2). <https://doi.org/10.24854/jps.v7i2.1126>
- Rahmatika, A. N. & Makin, B. A. (2022). Konsep psychological empowerment dalam Islam di lembaga pendidikan. *Jurnal Hamfara Inspire: Inspirasi Dunia Pendidikan*, 1(1). <https://jurnalhamfara.ac.id/index.php/jhi/article/view/238>
- Ramadhan, R. D., & Izzati, U. A. (2023). Hubungan antara efikasi diri dengan perilaku inovatif pada guru di yayasan “ X ”. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(02), 344–363. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/53795>
- Ramdayana, I. P., & Prasetyono, H. (2022). Innovative work behavior guru sekolah menengah kejuruan. *JUPEIS: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial*. <https://doi.org/10.55784/jupeis.voll.iss1.41>
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative behavior at work: tinjauan psikologi dan implementasi di organisasi*. Deepublish.
- Santoso, S. D. P. & Izzati, U. A. (2023). Hubungan antara pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif pada guru di sekolah menengah kejuruan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 800-820. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/54056>
- Simatupang, M. (2023). Pengaruh knowledge sharing terhadap innovative work behavior pada guru paud. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 7(6). <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i6.4430>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological, empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Spreitzer, G. M. (2008). Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. *SAGE Handbook of Organizational Behavior: 1*. <https://doi.org/10.4135/9781849200448.n4>
- Sudibjo, N. & Prameswari, R. K. (2022). The effect of knowledge sharing and

- person-organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(2). <http://dx.doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07334>
- Sunarto, L. R. P. & Muhid, A. (2022). Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap perilaku proaktif karyawan Start-Up: literatur review. *Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologis Universitas Yudharta Pasuruan*, 9(1), 64-78. <https://doi.org/10.35891/jip.v9i1.2522>
- Suryani, I., Halimatussakdiah, H., & Sofa, N. (2020). Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif. *Epigram*, 17(1), 19-26. <https://doi.org/10.32722/epi.v17i1.3312>
- Taradita, I. G. A. S. & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh pemberdayaan psikologis dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif. *E-Journal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p05>
- Thurlings, M., Evers, A. T., & Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: a literature review. *Review of Educational Research*, 85(3), 430–471. <https://doi.org/10.3102/0034654314557949>
- Wang, Z., Meng, L., & Cai, S. (2019). Servant leadership and innovative behavior: a moderated mediation. *Journal of Managerial Psychology*, 34(8), 505–518. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2018-0499>
- Yahya, M., Saharuna, Wahyudi, Putra, K. P. & Hasim, M. (2023). PKM pelatihan penggunaan media pembelajaran berbasis proyek pada guru-guru di SMK Tinambung Sulawesi Barat. *Vokatek: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 64–71. <https://doi.org/10.61255/vokatekjmp.v1i2.93>
- Yildiz, B., Uzun, S., & Coskun, S. S. (2017). Drivers of innovative behaviors: the moderator roles of perceived organizational support and psychological empowerment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(3), 341-360. <https://doi.org/10.22146/gamajop.78672>
- Yusuf, M. P. & Etikariena, A. (2023). Perilaku kerja inovatif pada perusahaan rintisan: peran kepemimpinan inklusif, keamanan psikologis, dan pemberdayaan psikologis. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 9(1), 123-144. <https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60255>
- Zahra, F., Sunaryo, H., Khalikussabir. (2020). Pengaruh knowledge sharing dan kompetensi individu terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Arjasa. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(15). <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/8253>