

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *PERSON JOB FIT* TERHADAP
PERILAKU KERJA INOVATIF PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH
KOTA CIREBON**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen**



Oleh:

CICI RATNASARI

NIM. 200111055

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

2024


LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI
PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *PERSON JOB FIT*
TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PEGAWAI
SEKRETARIAT DAERAH KOTA CIREBON

CICI RATNASARI


NIM : 200111055

Disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I


Dr. ASEP GUNAWAN, M.Si
NIDN. 0008086601

Pembimbing II



Dr. HARRY SAFARI, S.E., M.M.
NIDN. 8880470018

Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS


Dr. ASEP GUNAWAN, M.Si
NIDN. 0008086601

KAPRODI MANAJEMEN,


PUSPA DEWI YULIANTY, S.Pd., M.M
NIDN. 0408079101

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN PERSON JOB FIT

TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PEGAWAI

SEKRETARIAT DAERAH KOTA CIREBON

CICI RATNASARI

NIM : 200111055

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal : 18 Agustus 2024

1. Dr. Asep Gunawan, M.Si
NIDN. 0008086601
Pembimbing I
2. Dr. Harry Safari, S.E., M.M
NIDN. 8880470018
Pembimbing II
3. Sahara, S.E., M.Si
NIDN. 0426067301
Penguji I
4. Risdianto, S.E., M.M
NIDN. 04100376
Penguji II

(.....)


(.....)

(.....)

(.....)

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon
Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS


DR. ASEP GUNAWAN, M.Si
NIDN. 0008086601

KAPRODI MANAJEMEN,


PUSPA DEWI YULIANTY, S.Pd., M.M
NIDN. 0408079101

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Cici Ratnasari
NIM : 200111055
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Cirebon

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Person Job Fit* terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon”, adalah asli (orsinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun dan benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidaktertiban dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Cirebon, 20 Agustus 2024

Yang menyatakan,



CICI RATNASARI

ABSTRAK

Cici Ratnasari
200111055

Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Person Job Fit* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* dan *person job fit* terhadap perilaku kerja inovatif. Metode sampling yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Subjek penelitian adalah pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Cirebon, sedangkan pengambilan data dilakukan dengan kuesioner untuk 111 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan alat bantu program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan *person job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian ini memberikan pedoman yang sangat berharga bagi manajemen organisasi publik untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif dalam organisasi mereka. Secara khusus, organisasi dapat mendorong perilaku kerja inovatif dengan meningkatkan proses berbagi pengetahuan dan memastikan kecocokan antara individu dan pekerjaan pegawai.

Kata Kunci: Knowledge sharing, person job fit, perilaku kerja inovatif.

ABSTRACT

Cici Ratnasari
200111055

Impact of Knowledge Sharing and Person Job Fit on Innovative Working Behavior for Employees of Sekretariat Daerah Kota Cirebon

This study aims to investigate the influence of knowledge sharing and person-job fit on innovative work behavior. The sampling method used was census method. The research subjects were employees public of Sekretariat Daerah Kota Cirebon, and data collection was conducted using a questionnaire for 111 respondents. Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis with the assistance of the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) program version 24. The results showed that knowledge sharing and person-job fit have a positive and significant influence on innovative work behavior. This study provides valuable guidelines for public organization management to enhance innovative work behavior within their organizations. Specifically, organizations can encourage innovative work behavior by improving knowledge sharing processes and ensuring a good fit between employees and their jobs.

Keywords: Knowledge sharing, person-job fit, innovative work behavior.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, karena kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini yang berjudul “Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Person Job Fit* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon”. Penelitian ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Selama proses penyusunan skripsi, tentunya penulis mendapatkan banyak sekali dukungan, motivasi, serta bantuan berupa material maupun moril dari berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan kalinini penulis akan menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Asep Gunawan M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon periode 2021 - 2025, beserta jajarannya.
2. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Univeritas Muhammadiyah Cirebon, yang selalu memberikan semangat tanpa lelah dan terus mengingatkan mahasiswa/i untuk segera menyelesaikan skripsinya.
3. Bapak Dr. Asep Gunawan M.Si., selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan waktunya, tenaganya, serta dukungan penuh dalam memberikan arahannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Harry Safari, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memantau perkembangan dan

memberikan masukan dan nasihat serta terus memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon yang telah berbagi pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat sehingga membantu penulis dalam penyelesaian proses penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon yang telah membantu berlangsungnya penelitian ini, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
7. Bapak Jaenudin dan Ibu Castiawati selaku kedua orangtua penulis yang selalu memberikan dukungan secara moril maupun materil, curahan kasih sayang, serta menyelimkan nama penulis pada setiap panjatan doanya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Indah Medyastuti, SE., MM., dan Nadya Ayu Nurani yang dengan kesabaran dan perhatian penuh telah membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, serta dengan kebaikan hati mereka telah membantu dalam proses pengolahan data dengan selalu menjawab pertanyaan-pertanyaan penulis terkait penelitian.
9. Seluruh teman, sahabat dan saudara penulis serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan waktu dan kontribusinya untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman yang mendukung dan memotivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Cirebon, Agustus 2024

Penulis,



Cici Ratnasari
NIM. 200111055

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	2
LEMBAR PENGESAHAN	3
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	4
ABSTRAK	1
ABSTRACT.....	2
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Batasan Masalah.....	12
1.4 Rumusan Masalah	13
1.5 Tujuan Penelitian.....	13
1.6 Manfaat Penelitian.....	14
BAB II TINJAUAN TEORITIS	12
2.1 Landasan Teori Teoritis.....	12
2.2 Uraian Teori.....	15

2.2.1 Perilaku Kerja Inovatif.....	15
2.2.2 <i>Knowledge Sharing</i>	18
2.2.3 <i>Person Job Fit</i>	21
2.3 Kerangka Berfikir.....	23
2.3.1 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	23
2.3.2 Pengaruh <i>Person Job Fit</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	24
2.3.3 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> dan <i>Person Job Fit</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	25
2.4 Hipotesis.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	28
3.1 Metode Penelitian.....	28
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.3 Populasi dan Sampel.....	30
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian.....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.6 Teknik Analisis Data.....	34
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	34
3.6.2 Metode Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Karakteristik Responden.....	39
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	39

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	41
4.2 Analisis Hasil Penelitian.....	45
4.2.1 Uji Validitas dan Uji Realibilitas.....	45
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	48
4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda	50
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	52
4.2.5 Uji Hipotesis	52
4.3 Pembahasan	55
4.3.1 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon.....	55
4.3.2 Pengaruh <i>Person Job Fit</i> terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon.....	56
4.3.3 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> dan <i>Person Job Fit</i> secara bersama-sama terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon....	58
BAB V PENUTUP.....	59
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Keterbatasan Penelitian	60
5.3 Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN 1	70
LAMPIRAN 2.....	71

LAMPIRAN 3 TABULASI DATA	75
LAMPIRAN 4 SURAT PENERIMAAN PENELITIAN PERUSAHAAN/ OBJEK PENELITIAN	84
LAMPIRAN 5 UJI VALIDITAS	86
LAMPIRAN 6 UJI RELIABILITAS	89
LAMPIRAN 7 UJI NORMALITAS	90
LAMPIRAN 8 HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA	91
LAMPIRAN 9 HASIL KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)	92
LAMPIRAN 10 HASIL UJI HIPOTESIS	93
LAMPIRAN 11 FORMULIR REVISI	94

DAFTAR TABEL

Tabel I-1 Daftar Inovasi Pemerintah Daerah Kota Cirebon Tahun 2020	3
Tabel I-2 Analisis Lingkungan Internal pada Sekretariat Daerah Kota Cirebon	8
Tabel I-3 Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	10
Tabel II-1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel III-1 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel III-2 Rencana Waktu Penelitian	31
Tabel III-3 Skor Penelitian Skala Likert.....	33
Tabel IV-1 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel IV-2 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel IV-3 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel IV-4 Kriteria Skor Variabel Penelitian	42
Tabel IV-5 Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Knowledge Sharing (X1).....	42
Tabel IV-6 Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Person Job Fit (X2)	43
Tabel IV-7 Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y).....	44
Tabel IV-8 Hasil Uji Validitas Variabel Knowledge Sharing (X ₁)	46
Tabel IV-9 Hasil Uji Validitas Variabel Person Job Fit (X ₂)	46
Tabel IV-10 Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y).....	47
Tabel IV-11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Knowledge Sharing (X ₁)	47
Tabel IV-12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Person Job Fit (X ₂)	48
Tabel IV-13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y).....	48
Tabel IV-14 Hasil Uji Normalitas	49
Tabel IV-15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	50
Tabel IV-16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	52
Tabel IV-17 Hasil Uji t	53
Tabel IV-18 Hasil Uji F	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar I-1 Peringkat Indeks Inovasi Global Tahun 2020 – 2023	2
Gambar I-2 Skor Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kota Cirebon Tahun 2021 – 2023	6
Gambar I-3 Komposisi Pegawai berdasarkan jabatan	9
Gambar II-1 Kerangka Berfikir	27
Gambar IV-1 Hasil Uji Normalitas	49

BAB I

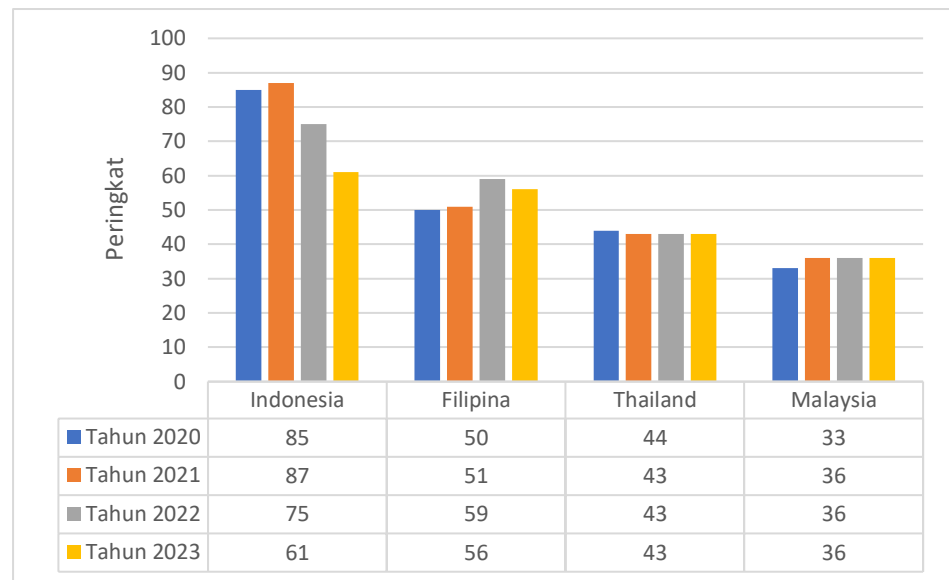
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Inovasi memiliki peran strategis bagi organisasi di dunia yang sangat kompetitif dan global saat ini (Omri, 2015). Penemuan pada tingkat individu sangat penting untuk kesuksesan suatu organisasi (Shalley et al., 2004). Kinerja inovasi penting di tempat kerja didasarkan pada proses penghasilan dan implementasi ide-ide baru tersebut (Ma Prieto & Pilar Pérez-Santana, 2014).

Inovasi menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 91 Tahun 2021 tentang Pembinaan Inovasi Pelayanan Publik adalah terobosan jenis pelayanan berupa gagasan/ide kreatif orisinal dan/atau adaptasi/modifikasi yang memberikan manfaat langsung atau tidak langsung bagi masyarakat. Menurut Pasal 2 poin (2) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah bahwa tujuan inovasi daerah adalah mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui: (a) peningkatan pelayanan publik; (b) pemberdayaan dan peran serta masyarakat; dan (c) peningkatan daya saing daerah.

Pertumbuhan inovasi di Indonesia telah menunjukkan perkembangan yang positif. Pemerintah Indonesia melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan daya saing dan mendorong inovasi melalui sistem inovasi.



Gambar I-1 Peringkat Indeks Inovasi Global Tahun 2020 – 2023
 Sumber: World Intellectual Property Organization (WIPO)

Berdasarkan gambar diatas, pada Indeks Inovasi Global Tahun 2023, Indonesia menempati peringkat 61 dunia dari total 132 negara, dengan total skor 30,3. Meskipun naik 14 peringkat dari tahun sebelumnya, Indonesia masih tertinggal dibandingkan dengan negara di Kawasan Asia Tenggara, skor Indonesia pada seluruh indikator berada di bawah dari Filipina yang menempati peringkat 56, Vietnam yang menempati peringkat 46, Thailand pada peringkat 43, dan Malaysia pada peringkat 36.

Innovative Government Award (IGA) merupakan penghargaan yang diberikan oleh Kementerian Dalam Negeri kepada Pemerintah Daerah sebagai bentuk apresiasi terhadap keberhasilan pemerintah daerah dalam menerapkan pemerintahan inovatif. Berdasarkan Pasal 22 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Inovasi Daerah menjelaskan bahwa penilaian inovasi daerah dilakukan oleh Menteri dan menjadi dasar pemberian penghargaan dan/atau insentif kepada Provinsi, Kabupaten dan Kota yang berhasil dalam penerapan inovasi daerah.

Pemerintah Daerah Kota Cirebon dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan memajukan perkembangan kota terus berinovasi dalam berbagai bidang. Salah satu inovasi yang dilakukan adalah penerapan teknologi informasi dalam administrasi pemerintahan, seperti pembuatan aplikasi mobile untuk memudahkan akses informasi publik dan layanan online untuk pengurusan berbagai dokumen administrasi.

Selain itu, pemerintah daerah juga aktif dalam mengembangkan sektor ekonomi melalui program-program kreatif dan inovatif, seperti pelatihan dan pendampingan bagi pengusaha lokal, pendirian pusat inovasi dan kewirausahaan, serta pembangunan infrastruktur yang mendukung pertumbuhan industri dan perdagangan.

Pemerintah Daerah Kota Cirebon mendapatkan penghargaan *Innovative Government Award (IGA)* pada tahun 2020 pada inovasi yang dapat dilihat pada Tabel I-1.

Tabel I-1 Daftar Inovasi Pemerintah Daerah Kota Cirebon Tahun 2020

No	Inovasi yang dihasilkan	Uraian	Kegunaan
1.	Cirebon Satu Data (CSD)	Aplikasi yang inovatif dalam penyediaan dan pencarian data yang terintegrasi dari seluruh perangkat daerah, Instansi Vertikal, Perbankan, BPS, Perguruan Tinggi, BUMN/BUMD dll serta mempercepat memperoleh data sebagai bahan membuat kebijakan	Memenuhi kebutuhan dan ketersediaan data Pemerintah Daerah Kota Cirebon yang mudah diakses, mewujudkan perencanaan yang berkualitas, pelaksanaan dan evaluasi pembangunan yang terukur dan komprehensif serta perumusan kebijakan pembangunan Daerah Kota Cirebon yang berbasis data dan tepat sasaran.
2.	Kantor Kula (Kerja Terintegrasi Tanpa Kertas dan ATK)/ e-Office	Layanan perkantoran maya untuk administrasi surat - menyurat di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cirebon	Memfasilitasi instansi dan perkantoran dalam pengelolaan dokumen surat menyurat dan aktivitas perkantoran secara online. Memudahkan pengelolaan surat masuk dan surat keluar

No	Inovasi yang dihasilkan	Uraian	Kegunaan
			secara elektronik. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas pengelolaan surat menyurat dan pelayanan publik.
3.	Cirebon “Mata Hatiku” (Memantau Kota Penuh Bahagia dengan CCTV-ku)	Layanan pemantauan wilayah Kota Cirebon di berbagai titik melalui CCTV	Penyediaan CCTV ke akses publik oleh Pemerintah, perusahaan dan <i>stakeholder</i> yang terkoneksi dengan Cirebon <i>Command Center</i> untuk meningkatkan rasa aman dan nyaman di Masyarakat
4.	GEMPAR DI CIREBON (Gerakan Membangun Partisipasi Masyarakat dalam Perencanaan Pembangunan di Kota Cirebon)	Layanan yang memfasilitasi masyarakat dalam menyampaikan usulan dalam perencanaan pembangunan di Kota Cirebon secara digital	Melalui aplikasi ini masyarakat mempunyai kemudahan akses untuk menyampaikan usulan dimana dan kapan saja sehingga meningkatkan minat masyarakat untuk berpartisipasi dalam proses perencanaan pembangunan serta kualitas perencanaan pembangunan lebih baik lagi
5.	Layanan Kedaruratan Cirebon Siaga 112	Layanan pelaporan dan pengaduan keadaan darurat seperti bencana alam, kebakaran, kerusakan, kecelakaan, masalah kesehatan, gangguan keamanan dan ketertiban umum, atau keadaan darurat lainnya	Integrasi layanan kedaruratan dalam nomor panggilan darurat 112, sehingga apabila ada kejadian gawat darurat masyarakat cukup menghubungi nomor kontak 112 yang kemudian akan dikoordinasikan dengan pihak-pihak terkait (RS, Layanan Ambulance, Polisi, Damkar, BPBD, dll) oleh operator
6.	KONTES CURHAT CIREBON (Konseling Tentang Segala Hal: Media Curhat Offline dan Online)	Layanan untuk konseling dan atau konsultasi berbagai permasalahan kesehatan, psikologi, hukum, agama dan sosial yang bisa dilakukan secara daring maupun luring;	Layanan Konseling melalui aplikasi <i>online</i> dan <i>offline</i> yang dilakukan oleh para konselor yang meliputi: konseling masalah Kesehatan, Hukum, Agama, Sosial dan Psikologi untuk membantu masyarakat dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi

Sumber: portalbandungtimur.com

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sudah terdapat beberapa inovasi yang dihasilkan oleh Pemerintah Daerah Kota Cirebon, namun ada beberapa hal yang menjadi kelemahan seperti kurangnya

implementasi efektif dan efisien dari inovasi tersebut serta sinergi antar inovasi. Oleh karena itu, penelitian terkait faktor yang berpengaruh terhadap inovasi terutama pada level individu sangat relevan dan sangat penting untuk terus dilakukan. Penelitian tentang inovasi telah menjadi bagian dari berbagai disiplin akademik, seperti sosiologi, manajemen sejarah, ekonomi, psikologi, dan desain industri (J. P. J. Jong, 2006).

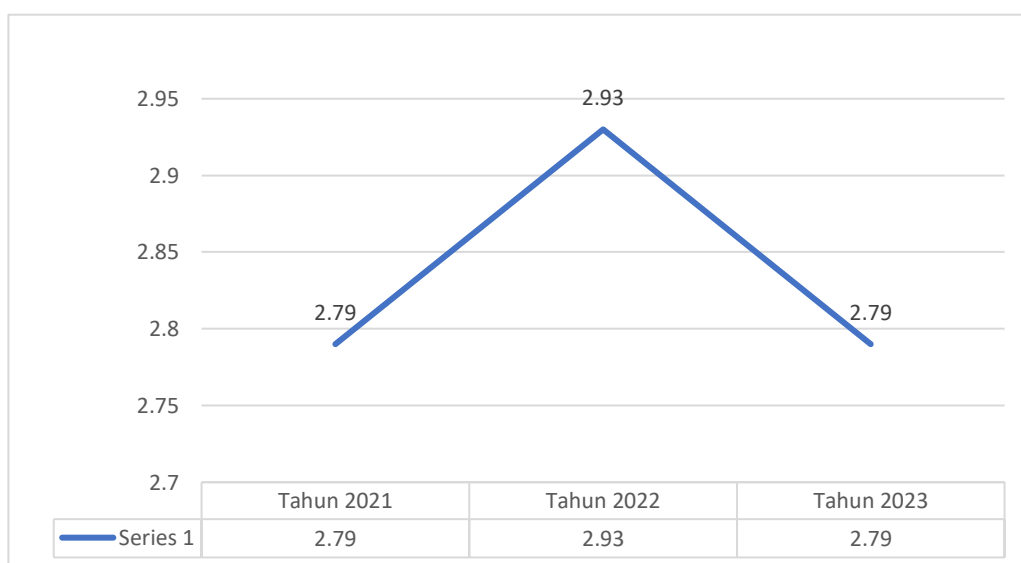
Inovasi merupakan komponen penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan pertumbuhan yang berkelanjutan di pasar (Liu et al., 2019). Untuk mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam pasar yang penuh dengan ketidakpastian, organisasi memerlukan inovasi yang berkelanjutan dalam proses produksi dan manajemen (Li et al., 2019). Oleh karena itu, seiring berjalannya waktu, perilaku kerja inovatif telah menjadi salah satu cara utama bagi organisasi untuk mengembangkan pengembangan berkelanjutan, dan memegang peranan penting dalam mencapai keunggulan kompetitif, meningkatkan kinerja manajerial, serta memperkenalkan metode produksi baru (Gomes dan Wojahn, 2017; Phong et al., 2018).

Perilaku kerja inovatif merujuk pada "inovasi sehari-hari" yang bergantung pada upaya yang disengaja oleh karyawan untuk memberikan hasil baru yang bermanfaat di tempat kerja (Janssen, 2000). Farr & Ford (1990) memperkenalkan perilaku kerja inovatif sebagai perilaku individu yang berupaya memulai memperkenalkan gagasan, proses, produk, atau prosedur baru dan membantu di dalam suatu posisi kerja, kelompok, atau organisasi (J. De Jong & Den Hartog, 2010; Farr & Ford, 1990). Perilaku kerja inovatif

karyawan menunjukkan bahwa mereka mampu memenuhi persyaratan dan tanggungjawab dari tugas dan kewajiban pekerjaan (J. De Jong dan Den Hartog, 2010).

Janssen (2000) mengemukakan bahwa perilaku kerja inovatif dapat mencakup proses menghasilkan gagasan, mempromosikan gagasan, dan mewujudkan gagasan. Dalam penelitian lain menemukan bahwa perilaku perilaku kerja inovatif terdiri dari memulai ide dan melakukannya, berbeda dengan kreativitas karyawan yang hanya berkaitan dengan memulai ide (Baer, 2012).

Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (EPPD) adalah evaluasi yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kab/Kota dalam rangka penilaian kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah setiap tahunnya. Skor Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (EPPD) Kota Cirebon pada Tahun 2021 – 2023, sebagai berikut:



Gambar I-2 Skor Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kota Cirebon Tahun 2021 – 2023

Sumber: cirebonkota.go.id

Dapat dilihat pada gambar I-2, berdasarkan data Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (EPPD) Kota Cirebon, terlihat bahwa terdapat fluktuasi skor dari tahun 2021 hingga 2023, yang dapat menggambarkan kurangnya perilaku kerja inovatif. Pada tahun 2021, skor EPPD tercatat sebesar 2,79 dan meningkat menjadi 2,93 pada tahun 2022. Namun, pada tahun 2023, skor kembali menurun menjadi 2,79, menunjukkan penurunan sebesar 4,78% dari tahun sebelumnya. Ketidakmampuan untuk mempertahankan atau meningkatkan skor setelah adanya sedikit peningkatan ini menunjukkan adanya fenomena stagnasi, yang bisa disebabkan oleh kurangnya inovasi dalam kinerja dan layanan pemerintah daerah. Ketidadaan kemajuan berkelanjutan dalam skor EPPD dapat mencerminkan bahwa langkah-langkah inovatif yang mungkin diambil tidak cukup kuat atau konsisten untuk menghasilkan perbaikan signifikan yang berkelanjutan.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif pegawai. Menurut Crossan dan Guatto (1996) dalam konteks perilaku kerja inovatif pegawai di organisasi, salah satu faktor penting untuk mendorong karyawan untuk berperilaku inovatif di tempat kerja yaitu *knowledge sharing*. Studi tentang manajemen pengetahuan dan organisasi menegaskan bahwa *knowledge sharing* dapat meningkatkan kinerja organisasi seperti kemampuan inovasi dan daya serap kapasitas (Yeşil da Dereli, 2013).

Knowledge sharing merupakan proses karyawan untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan dengan rekan kerja lainnya (Lin, 2007). *Knowledge sharing* telah dikenal sebagai suatu proses di mana karyawan bertukar pengetahuan dan informasi melalui diskusi, dengan tujuan

menciptakan ide-ide baru dan mempromosikan inovasi di lingkungan kerja (van den Hooff dan de Ridder, 2004). *Knowledge sharing* tidak hanya berdampak pada individu dalam organisasi, tetapi juga meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan dan profitabilitasnya (Uii, 2020).

Tabel I-2 Analisis Lingkungan Internal pada Sekretariat Daerah Kota Cirebon

No.	Uraian	Kondisi
1.	Alokasi anggaran pelaksanaan tugas dan fungsi	Sudah Optimal
2.	Jumlah Pegawai ASN	Cukup Memadai
3.	Ketersediaan sarana dan prasana kerja	Cukup Memadai
4.	Kualitas SDM ASN yang sesuai kompetensi jabatan	Belum Optimal
5.	Koordinasi antar lini bagian	Kurang Optimal
6.	Tertib administrasi dan pelaporan pada unit-unit kerja/bagian	Kurang Optimal

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat Daerah Kota Cirebon Tahun 2023

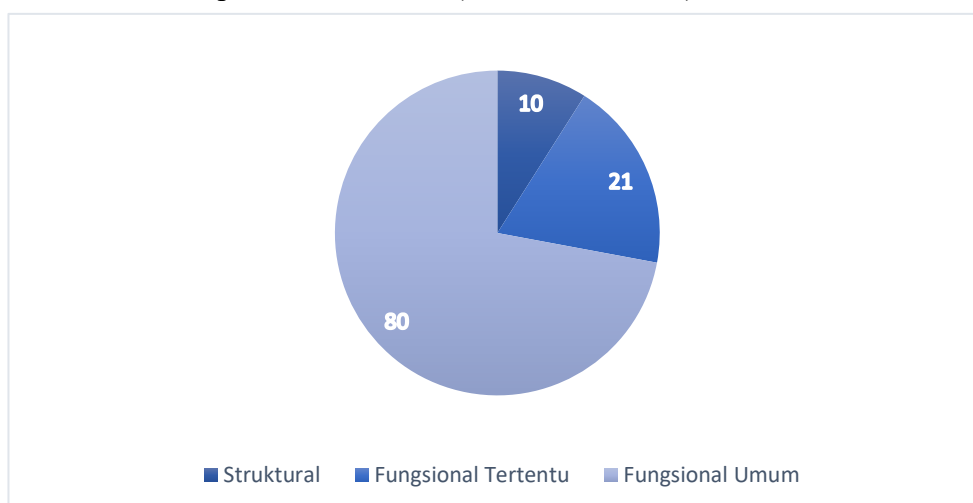
Berdasarkan Tabel I-2, diketahui bahwa Sekretariat Daerah Kota Cirebon dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masih kurang optimanya koordinasi antar bagian, sehingga menyulitkan pegawai dalam mengakses informasi yang mereka butuhkan untuk menjalankan tugas mereka dengan efisien. Sehingga ketika informasi dan pengetahuan tidak dibagikan dengan baik di antara pegawai, maka potensi untuk menghasilkan solusi baru dan inovatif menjadi terhambat.

Terdapat penelitian yang telah menguji hasil pengaruh antara *knowledge sharing* terhadap perilaku kerja inovatif, penelitian yang dilakukan oleh Tore dan Yolal (2018) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh *knowledge sharing*. Hassan et al., (2018) menjelaskan bahwa perilaku membagi dan menerima pengetahuan dapat mempengaruhi perilaku

kerja inovatif karyawan. Dalam proses *knowledge sharing*, penting juga untuk mentransfer informasi terkait kegagalan, karena melalui diskusi antara individu atau tim akan mendorong terciptanya perilaku kerja yang inovatif.

Individu dapat membuat suatu perbedaan, dan menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang sesuai dapat membantu mencapai hasil yang positif. (O'Reilly et al., 1991). Karena perilaku kerja inovatif adalah tindakan sukarela dari karyawan yang tidak terdapat dalam deskripsi pekerjaan dan peran formal mereka (Janssen, 2000; Ramamoorthy et al., 2005), maka dampak *person job fit* terhadap perilaku kerja inovatif layak untuk dieksplorasi.

Person-job fit didefinisikan sebagai kesesuaian antara kepribadian, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dengan persyaratan pekerjaan tertentu (Kristof-Brown, 2000). *Person-job fit* berfokus pada analisis tingkat individu dan memastikan bahwa karyawan memiliki keahlian teknis untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka dan berkontribusi pada nilai tambah (Afsar et al., 2015).



Gambar I-3 Komposisi Pegawai berdasarkan jabatan

Sumber: Data kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Cirebon Bulan April Tahun 2024

Tabel I-3 Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jabatan	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	%
1	Struktural	S2	4	3.6%
		S1	6	5.4%
2	Fungsional Tertentu	S2	12	10.8%
		S1	18	16.2%
3	Fungsional Umum	S2	1	0.9%
		S1	39	35.1%
		D3	1	0.9%
		SMA	28	25.2%
		SMP	2	1.8%

Sumber: Data kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Cirebon Bulan April Tahun 2024

Berdasarkan tabel I-3 dapat dilihat pada struktural maupun fungsional tertentu sebagai *lower mid manager*, telah memiliki tingkat pendidikan yang sesuai. Namun pada level fungsional umum/staf pelaksana, sebagian besar masih terbatas pendidikan SMA tanpa keahlian khusus, sehingga berdampak pada kurangnya keterlibatan staf pelaksana dalam memberikan kontribusi signifikan pada pekerjaan. Keterbatasan dalam pendidikan dan keahlian ini sering kali menghambat mereka untuk berpartisipasi secara efektif dalam proses kerja yang lebih kompleks dan membutuhkan pemahaman serta kemampuan teknis yang lebih tinggi.

Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat Daerah Kota Cirebon Tahun 2023, diketahui bahwa dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masih belum optimal kualitas SDM aparatur pegawai yang sesuai dengan kompetensi jabatannya, sehingga pegawai mengalami kesulitan dalam melakukan tugas yang dikerjakan, karena tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan. Hal ini menyebabkan karyawan tidak

mampu menghasilkan hasil kerja yang optimal, dan mengalami kekurangan dalam pengembangan dan inovasi.

Hasil penelitian *person-job fit* terhadap perilaku kerja inovatif yang dilakukan oleh Tims et al., (2016) menjelaskan bahwa karyawan akan lebih cenderung memahami pekerjaan dengan baik jika ada kebutuhan akan kesesuaian nilai personal dengan nilai-nilai kerja. Dalam konteks hubungan tersebut, pekerjaan tidak hanya dilihat sebagai hubungan hierarkis, tetapi dirancang sebagai kesempatan untuk menghasilkan aktivitas yang bermakna secara personal melalui interaksi dengan orang lain. *Person-job fit* dengan identitas personal karyawan akan lebih memungkinkan pekerjaan menjadi lebih inovatif dan menerapkannya dalam pekerjaan mereka (Afsar et al., 2015).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Person-Job Fit* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Skor Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kota Cirebon mencerminkan kinerja yang stagnan selama tiga tahun terakhir. Hal tersebut menunjukkan kurangnya kemampuan pegawai untuk menemukan solusi yang inovatif dan efektif dalam menyelesaikan

permasalahan pada pekerjaan serta kurangnya inisiatif untuk mencari cara baru dalam menjalankan tugas-tugas rutin.

2. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Sekretariat Daerah Kota Cirebon masih kurang optimal dalam koordinasi antar bagian sehingga menyulitkan pegawai dalam mengakses informasi yang mereka butuhkan untuk menjalankan tugas mereka dengan efisien.
3. Pada level fungsional umum/staf pelaksana, sebagian besar masih terbatas pendidikan SMA tanpa keahlian khusus, sehingga berdampak pada kurangnya keterlibatan staf pelaksana dalam memberikan kontribusi signifikan pada pekerjaan.
4. Belum optimal kualitas SDM aparatur pegawai yang sesuai dengan kompetensi jabatannya, sehingga pegawai mengalami kesulitan dalam melakukan tugas yang dikerjakan, karena tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dibuat dengan tujuan untuk mempersempit dan memfokuskan penelitian agar sesuai dengan variabel dan konteks penelitian yang telah ditentukan. Batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel independen *Knowledge Sharing* (X1), dan *Person-Job Fit* (X2) dan variabel dependent Perilaku Kerja Inovatif (Y).
2. Penelitian ini dibatasi pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif?
2. Apakah *Person-Job Fit* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif?
3. Apakah *Knowledge Sharing* dan *Person-Job Fit* berpengaruh secara bersama-sama terhadap perilaku kerja inovatif?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai pada latar belakang rumusan masalah, maka tujuan penelitiannya adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Person-Job Fit* terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Person-Job Fit* secara bersama-sama terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan referensi tentang pengaruh pengaruh *knowledge sharing* dan *person-job fit* terhadap perilaku kerja inovatif.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan atau strategi peningkatan Sekretariat Daerah Kota Cirebon untuk membantu pemahaman *knowledge sharing* dan *person job fit* sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori Teoritis

Tabel II-1 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	POPULASI DAN SAMPLE	HASIL PENELITIAN
1	Vandavasi, et al (2020).	<i>Knowledge sharing, shared leadership and innovative behavior: a cross-level analysis</i>	Mengetahui pengaruh berbagi pengetahuan di antara karyawan terhadap kepemimpinan bersama dan perilaku inovatif.	64 tim manajemen dan 427 individu yang bekerja di 26 hotel berbeda dalam industri perhotelan di Taiwan	Menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> mendorong karyawan untuk berinovasi, yang berarti bahwa karyawan didorong untuk menjadi inovatif. Lebih khusus lagi, karyawan dengan tingkat berbagi pengetahuan yang lebih tinggi akan menghasilkan tingkat perilaku inovatif yang lebih baik. Hasil ini menyiratkan bahwa berbagi pengetahuan di antara karyawan memberdayakan mereka untuk belajar membantu dalam memperoleh keterampilan baru untuk inovasi.
2	Islam, et al. (2024)	<i>How knowledge sharing encourages innovative work behavior through occupational self-efficacy? The moderating role of entrepreneurial leadership</i>	Mengetahui bagaimana berbagi pengetahuan mendorong perilaku kerja inovatif (IWB) karyawan.	270 karyawan yang bekerja di sektor TI melalui "Google Forms" di Pakistan	Berbagi pengetahuan secara positif mempengaruhi IWB karyawan. Bahwa budaya berbagi pengetahuan mendorong organisasi yang lebih inovatif, sedangkan karyawan yang terlibat dalam perilaku menyembunyikan pengetahuan cenderung kurang menjadi inovatif.

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	POPULASI DAN SAMPLE	HASIL PENELITIAN
3	Wulan, dkk (2023)	<i>The effect of transformational leadership on innovative work behavior: mediating role of knowledge sharing</i>	Menganalisis sejauh mana peran kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif dengan berbagi pengetahuan sebagai variabel mediasi	70 orang karyawan UPDK PLN Keramasan Palembang	Berbagi pengetahuan memiliki dampak yang sangat besar pada perilaku kerja inovatif. Dengan berbagi pengetahuan, karyawan memperoleh pengetahuan dari rekan kerja lain sehingga mereka dapat mengembangkan pola pikir yang inovatif
4	Munir, R. and Beh, L. S. (2020)	<i>Measuring and enhancing organizational creative climate, knowledge sharing, and innovative work behavior in startups development</i>	Meneliti peran iklim kreatif organisasi, berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif dalam pengembangan perusahaan <i>startup</i>	352 kuesioner karyawan di perusahaan <i>startup</i> , khususnya dalam sektor jasa di Malaysia	Perilaku berbagi pengetahuan di antara karyawan dapat membawa manfaat tambahan bagi perusahaan di mana lebih banyak ide dan strategi yang dapat diperoleh untuk meningkatkan inovasi serta kinerja perusahaan.
5	Suryanto, dkk. (2023)	<i>Analysis of The Effect of Work Environment and Knowledge Sharing on Employee Performance in Innovative Behavior Mediation</i>	Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan dengan memediasi perilaku inovatif	100 karyawan Badan Infrastruktur Permukiman untuk wilayah DIY Yogyakarta, sementara pengambilan data menggunakan kuesioner	Menunjukkan berbagi pengetahuan berdampak positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Semakin tinggi berbagi pengetahuan, baik antara rekan kerja maupun atasan dan bawahan, akan meningkatkan perilaku karyawan yang inovatif. Hubungan antara berbagi pengetahuan dan inovasi adalah bahwa berbagi pengetahuan mendukung upaya dan kekuatan inovasi suatu organisasi. Berbagi pengetahuan memberikan kontribusi penting untuk semua kegiatan inovasi.
6	Pudjiarti, E. S. dan Hutomo, P. T. P. (2020)	<i>Innovative Work Behavior: An Integrative Investigation Of Person-Job Fit, Person-Organization Fit, And Person-Group Fit</i>	Menganalisis apakah konsep perilaku kerja inovatif dapat memediasi hubungan <i>person job fit</i> , <i>person organization fit</i> , dan <i>person group fit</i> terhadap kinerja kerja	256 responden industri UMKM logam di Kabupaten Tegal menggunakan kuesioner dan wawancara.	Hubungan antara <i>person job fit</i> dan perilaku kerja inovatif menunjukkan hasil yang signifikan, yang berarti semakin tinggi kesesuaian pribadi karyawan dengan pekerjaan menciptakan tingkat perilaku kerja inovatif yang lebih tinggi.

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	POPULASI DAN SAMPLE	HASIL PENELITIAN
7	Huang, et al. (2019)	<i>Person–Job Fit and Innovation Behavior: Roles of Job Involvement and Career Commitment</i>	Mengkaji pengaruh <i>person job fit</i> terhadap perilaku inovasi, dengan menyoroti peran mediasi keterlibatan dalam pekerjaan dan peran moderasi komitmen karier dalam hubungan	474 karyawan dari 30 perusahaan TI di wilayah Pearl River Delta China.	<i>Person job fit</i> mendorong perilaku inovatif dengan merangsang keterlibatan kerja karyawan.
8	Akmal, M., & Mehmood, K. K. (2022).	<i>The Influence Of Person Job Fit On Innovative Work Behavior Through Intrinsic Motivation And Creative Self-Efficacy</i>	Mengetahui pengaruh <i>person job fit</i> terhadap perilaku kerja inovatif menggunakan variabel mediator (<i>intrinsic motivation & creative self-efficacy</i>).	310 responden <i>sales</i> penjualan yang melayani di 22 perusahaan pestisida yang beroperasi di seluruh Pakistan.	Menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari <i>person job fit</i> terhadap perilaku kerja inovatif pada pekerja <i>sales</i> penjualan. Bahwa hubungan antara karyawan dan pilihan pekerjaan mereka menentukan perilaku kerja inovatif mereka dalam memecahkan masalah
9	Suryosukmono, dkk. (2022)	<i>Linking Person-Job Fit and Perceived Organization Support to Increase Public Employee Performance: The Role of Innovative Behavior in Workplace</i>	Menguji dan menganalisis pengaruh <i>person job fit</i> dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh perilaku inovatif.	155 orang PNS yang bekerja di Pemerintah Provinsi Bengkulu	Menunjukkan bahwa <i>person job fit</i> dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif, bahwa semakin cocok seseorang dengan pekerjaannya, perilaku inovatif yang timbul juga menjadi lebih signifikan.
10	Bhattarai, G, and Budhathoki, P. B. (2023)	<i>Impact of person-environment fit on innovative work behavior: Mediating role of work engagement</i>	Mengukur kontribusi <i>person-environment fit</i> (<i>person-job fit</i> dan <i>person-organisation fit</i>) pada perilaku kerja inovatif secara langsung dan tidak langsung melalui penciptaan keterlibatan kerja.	499 orang yang bekerja di organisasi kemanusiaan nirlaba di Nepal.	Menunjukkan hubungan secara langsung <i>person job fit</i> dan perilaku inovatif di tempat kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kesesuaian karyawan dengan pekerjaan mereka sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan mereka di tempat kerja dan untuk menunjukkan perilaku inovatif di tempat bekerja

2.2 Uraian Teori

2.2.1 Perilaku Kerja Inovatif

1. Definisi Perilaku Kerja Inovatif

Menurut West dan Farr, (1989) perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai semua perilaku karyawan yang menciptakan, memperkenalkan dan menerapkan ide-ide baru dalam peran kerja, kelompok atau organisasi, untuk menguntungkan kinerja individu, kelompok, atau organisasi. Definisi ini membatasi perilaku inovatif pada upaya yang disengaja memberikan manfaat yang menguntungkan bagi organisasi (Janssen, 2000). Selanjutnya, perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi tersebut (Janssen, 2000). Oleh karena itu, perilaku kerja inovatif dianggap sebagai tindakan yang memberikan manfaat bagi organisasi (De Spiegelaere, et.al 2014).

Jong & Den Hartog (2008) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif mencakup pencarian peluang dan pembentukan ide-ide baru (tindakan yang terkait dengan kreativitas). Perilaku kerja inovatif juga dapat mencakup proses menerapkan perubahan, menerapkan pengetahuan baru, atau meningkatkan kinerja pribadi atau organisasi dengan menerapkan ide-ide ke dalam pekerjaan. Scott dan Bruce (1994) mendefinisikan inovasi sebagai proses berjenjang dengan berbagai kegiatan dan perilaku yang bervariasi di setiap tahapnya (*idea*

generation, idea promotion, idea realization), yang sengaja dilakukan untuk memberikan manfaat pada organisasi.

Pada tahap memunculkan ide (*idea generation*), individu mulai mengenali masalah dan secara progresif mengembangkan ide menjadi solusi baru. Permasalahan pekerjaan, inkonsistensi, diskontinuitas, dan tren yang sedang berlangsung juga dapat memicu proses memunculkan ide. Pada tahap promosi ide, individu berusaha mencari dukungan dari pihak lain untuk mewujudkan ide yang dimilikinya. Sedangkan dalam tahap realisasi ide, individu akan mengimplementasikan ide tersebut dengan membuat *prototype* atau model yang dapat dirasakan atau disentuh (Janssen, 2000; Scott dan Bruce, 1994).

2. Dimensi dan Indikator Perilaku Kerja Inovatif

Janssen (2000); Scott dan Bruce (1994) mengemukakan terdapat 3 dimensi perilaku kerja inovatif diantaranya *idea generation, idea promotion, idea realization*. Adapun terdapat 9 indikator perilaku kerja yang inovatif sebagai berikut:

- a. Menciptakan ide-ide baru untuk masalah-masalah yang sulit (memunculkan ide);
- b. Mencari metode, teknik, atau alat-alat kerja baru (memunculkan ide);
- c. Menghasilkan solusi orisinal untuk menyelesaikan masalah (memunculkan ide);
- d. Memobilisasi dukungan untuk ide inovatif (promosi ide);
- e. Mendapatkan persetujuan untuk ide-ide inovatif (promosi ide);

- f. Membuat anggota penting organisasi antusias dengan ide-idenya (promosi ide);
- g. Mengubah ide inovasi menjadi aplikasi yang berguna (realisasi ide);
- h. Memperkenalkan ide-ide inovatif ke lingkungan kerja dengan cara yang sistematis (realisasi ide);
- i. Mengevaluasi kegunaan ide-ide inovatif (realisasi ide).

3. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Patterson et al (2009) membagi faktor terkait perilaku inovatif menjadi dua faktor, yaitu :

1. Faktor yang berasal dari dalam diri individu. Aspek yang tercakup dalam faktor internal yaitu:
 - a. Kemampuan kognitif
 - b. Kepribadian
 - c. Motivasi
 - d. Pengetahuan
 - e. Perilaku
 - f. Emosi
2. Faktor yang berasal dari lingkungan kerja. Aspek yang tercakup dalam faktor lingkungan kerja yaitu:
 - a. Sumber daya yang berasal dari lingkup sosial
 - b. Desain pekerjaan
 - c. Sumber daya yang berasal dari lingkup organisasi.

2.2.2 *Knowledge Sharing*

1. Definisi *Knowledge Sharing*

Menurut Lumbantobing (2011), *knowledge sharing* adalah suatu proses di mana pengetahuan disampaikan, dikelola, dan dipindahkan dari satu individu ke individu lainnya, atau dari satu organisasi ke organisasi lainnya, dengan menggunakan pendekatan yang unik dan berbeda. Dalam menerapkan berbagi pengetahuan, setiap organisasi bertujuan untuk mengoptimalkan potensi individu yang memiliki pengetahuan dan pengalaman, menjadikannya sebagai *Intellectual Capital* atau menggunakannya sebagai aset perusahaan dalam bentuk pengetahuan. Menurut Jacobson (2006), ketika seseorang memberikan pengetahuan kepada orang lain, itu merupakan bagian dari *knowledge sharing*, meskipun informasi atau pengetahuan tersebut mungkin tidak dianggap bernilai atau penting bagi penerima informasi atau pengetahuan tersebut.

Menurut Kessel et al (2012), *knowledge sharing* adalah suatu proses komunikasi interaktif di antara individu dalam suatu kelompok yang membangun hubungan saling ketergantungan guna mencapai tujuan bersama. Sedangkan, van den Hooff & de Ridder (2004) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses di mana individu saling bertukar pengetahuan mereka (implisit dan eksplisit) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan baru.

Menurut Trivellas et al (2015), *knowledge sharing* memiliki potensi untuk membentuk kompetensi umum baru pada individu atau

meningkatkan kompetensi yang sudah ada, seperti menghasilkan ide-ide inovatif, kemampuan berkomunikasi, meningkatkan hubungan antarpribadi, kemampuan memecahkan masalah, memprioritaskan suatu hal, kreativitas, perencanaan, pemecahan masalah dan kerjasama tim. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa *knowledge sharing* sangat penting karena hal tersebut memungkinkan karyawan meningkatkan kinerja inovasi dan mengurangi upaya pembelajaran yang berlebihan (Calantone et al., 2002).

2. Dimensi dan Indikator *Knowledge Sharing*

Menurut van den Hooff & de Ridder (2004) mengemukakan bahwa terdapat 2 dimensi *knowledge sharing* yakni

- a. Menyumbangkan pengetahuan (*knowledge donating*) yaitu perilaku untuk mengkomunikasikan pengetahuan, keahlian, informasi, pengalaman, dan gagasan yang dimiliki seseorang kepada orang lain. proses ini terjadi karena adanya komunikasi yang baik serta diiringi dengan dorongan dari masing-masing individu. Adapun indikator utama pada *knowledge donating*, yaitu sebagai berikut:
 1. Berbagi pengetahuan dengan rekan kerja dalam satu departemen
 2. Berbagi informasi dengan rekan kerja dalam satu departemen
 3. Berbagi keterampilan dengan rekan kerja dalam satu departemen
 4. Berbagi pengetahuan baru dengan rekan kerja dari departemen lain

5. Berbagi informasi dengan rekan kerja dari departemen lain
 6. Berbagi keterampilan dengan rekan kerja dari departemen lain
- b. Mengumpulkan pengetahuan (*knowledge collecting*) yaitu perilaku suatu individu dalam berkonsultasi dengan orang lain mengenai kemampuan serta pengetahuan yang nantinya pengetahuan dan kemampuan tersebut dikumpulkan. Pengetahuan yang telah dikumpulkan tersebut nantinya dijadikan suatu aset bagi perusahaan yang berupa pengetahuan. Adapun indikator utama pada *knowledge collecting*, yaitu sebagai berikut:
- 1) Mengumpulkan informasi baru dengan rekan kerja dalam satu departemen
 - 2) Mengumpulkan keterampilan baru dengan rekan kerja dalam satu departemen
 - 3) Mengumpulkan informasi baru dengan rekan kerja dari luar departemen
 - 4) Mengumpulkan keterampilan baru dengan rekan kerja dari luar departemen

3. Faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Menurut (Raharso & Tjahjawi, 2014; Tohidinia & Mosakhani, 2010) terdapat dua faktor yang menjadi prediktor dalam aktivitas *knowledge sharing*, yakni:

a. Teknologi Informasi

Setiap tugas yang dilakukan oleh karyawan perusahaan saat ini selalu terkait dengan teknologi. Pentingnya memanfaatkan

teknologi informasi adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan. Perusahaan percaya bahwa dengan menyediakan fasilitas sistem informasi berbasis komputer serta media elektronik lainnya, karyawan dapat memberikan kontribusi berharga dalam menyediakan informasi bagi perusahaan. Teknologi juga memudahkan komunikasi antara rekan kerja dan atasan, memungkinkan interaksi yang intensif dan penyebaran informasi yang cepat dan praktis.

b. Iklim Organisasi

Dalam sebuah organisasi, suasana kerja adalah fitur utama yang tak terpisahkan dari identitasnya. Setiap organisasi memiliki iklim kerja yang berbeda-beda. Iklim kerja erat terkait dengan aspek lingkungan kerja yang disadari oleh anggota yang ada di organisasi. Ini berkaitan dengan bagaimana individu di organisasi menerima apa yang ada di sekitar tempat kerja mereka sebagai bagian dari aktivitasnya sehari-hari.

2.2.3 *Person Job Fit*

1. Definisi *Person Job Fit*

Person-job fit dapat didefinisikan sebagai hubungan antara karakteristik seseorang dan karakteristik pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan di tempat kerja (Kristof-Brown et al., 2005). Snell & Bohlander (2012) mengemukakan, bahwa *person-job fit* merupakan proses spesifikasi pekerjaan sebagai upaya untuk membantu mengidentifikasi kompetensi individual karyawan yang dibutuhkan

untuk memperoleh kesuksesan, seperti pengetahuan, kemampuan, keahlian dan faktor lain yang dapat mengacu pada pemerolehan kinerja yang superior, oleh karena itu variabel ini sangat penting diperhatikan oleh organisasi.

Cable dan DeRue (2002) juga menggambarkan *person-job fit* sebagai kesesuaian antara individu dan pekerjaan yang mereka lakukan di lingkungan kerja. Definisi ini mencakup kemampuan, tuntutan pekerjaan, dan kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut. *Person-job fit* merupakan kesesuaian antara kebutuhan yang signifikan dari seorang individu dengan karakteristik atau keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, serta kesesuaian antara kepribadian individu dan tuntutan pekerjaan (Lauver dan Kristof-Brown, 2001). Sekiguchi (2004) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu, menjadi esensial agar individu dapat menyelesaikan tugasnya dengan standar yang dapat diterima oleh organisasi.

2. Dimensi dan Indikator *Person Job Fit*

Menurut Lauver dan Kristof-Brown (2001), *person job fit* terdiri dari 2 dimensi dengan total 5 indikator, di antaranya yaitu:

a. Kesesuaian antara keterampilan dengan pekerjaan

Kesesuaian antara keterampilan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan disini terdiri dari 3 indikator yaitu:

- 1) Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan
- 2) Memiliki keterampilan dan kemampuan yang tepat untuk melakukan pekerjaan
- 3) Ada kesesuaian antara persyaratan pekerjaan dengan keterampilan.

b. Kepribadian

Kepribadian merupakan gaya perilaku seseorang dan cara khasnya dalam memberi tanggapan terhadap sesuatu. Pada kepribadian terdapat 2 indikator, yaitu:

- 1) Kepribadian yang dimiliki cocok
- 2) Individu adalah orang yang tepat

3. **Faktor yang Mempengaruhi *Person Job Fit***

Mello (2002) menyatakan bahwa penting bagi perusahaan untuk melakukan *person job fit* sehingga memperoleh kinerja individu yang optimal, dengan memperhatikan faktor-faktor:

- a. Pengetahuan teknis, keterampilan khusus, dan kemampuan personal
- b. Keterampilan sosial
- c. Kebutuhan-kebutuhan personal, nilai-nilai dan minat atau keinginan
- d. Sifat-sifat personal

2.3 Kerangka Berfikir

2.3.1 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Kessel et al (2012) menyatakan *knowledge sharing* adalah suatu proses komunikasi interaktif di antara individu dalam suatu kelompok yang membangun hubungan saling ketergantungan guna

mencapai tujuan bersama. Sedangkan, van den Hooff dan de Ridder (2004) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses di mana individu saling bertukar pengetahuan mereka (implisit dan eksplisit) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan baru.

Penelitian yang dilakukan oleh Vandavasi et al (2020) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* mendorong karyawan untuk berinovasi, yang berarti bahwa karyawan didorong untuk menjadi inovatif. Lebih khusus lagi, karyawan dengan tingkat berbagi pengetahuan yang lebih tinggi akan menghasilkan tingkat perilaku inovatif yang lebih baik. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Islam et al., 2024) yang menghasilkan temuan bahwa *knowledge sharing* secara positif mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan. Bahwa budaya *knowledge sharing* mendorong organisasi yang lebih inovatif, sedangkan karyawan yang terlibat dalam perilaku menyembunyikan pengetahuan cenderung kurang menjadi inovatif

2.3.2 Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Cable dan DeRue (2002) menggambarkan *person-job fit* sebagai kesesuaian antara individu dan pekerjaan yang mereka lakukan di lingkungan kerja. Definisi ini mencakup kemampuan, tuntutan pekerjaan, dan kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut. *Person-job fit* merupakan kesesuaian antara kebutuhan yang signifikan dari seorang individu dengan karakteristik atau keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, serta kesesuaian antara kepribadian individu dan tuntutan

pekerjaan (Lauver dan Kristof-Brown, 2001). Sekiguchi (2004) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu, menjadi esensial agar individu dapat menyelesaikan tugasnya dengan standar yang dapat diterima oleh organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Akmal & Mehmood (2022) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari *person job fit* terhadap perilaku kerja inovatif. Bahwa hubungan antara karyawan dan pilihan pekerjaan mereka menentukan perilaku kerja inovatif mereka dalam memecahkan suatu masalah. Suryosukmono et al (2022) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa *person job fit* dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif, bahwa semakin cocok seseorang dengan pekerjaannya, perilaku inovatif yang timbul juga menjadi lebih signifikan.

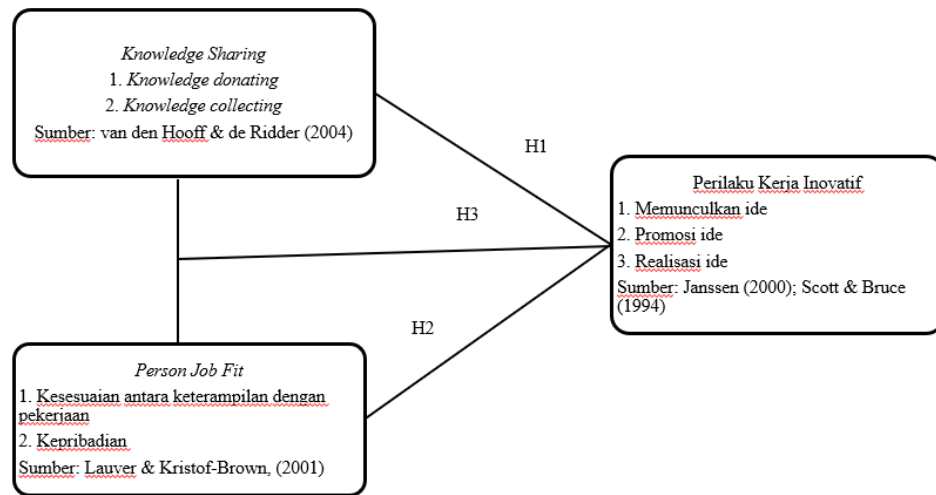
2.3.3 Pengaruh Knowledge Sharing dan Person Job Fit Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Menurut West dan Farr, (1989) perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai semua perilaku karyawan yang menciptakan, memperkenalkan dan menerapkan ide-ide baru dalam peran kerja, kelompok atau organisasi, untuk menguntungkan kinerja individu, kelompok, atau organisasi. Selanjutnya, (Kleysen dan Street, 2001) juga menyatakan definisi perilaku kerja inovatif sebagai langkah-langkah yang diambil oleh individu karena munculnya, pengenalan, dan implementasi ide-ide baru yang dianggap menguntungkan organisasi pada berbagai

level. Oleh karena itu, perilaku kerja inovatif dianggap sebagai tindakan yang memberikan manfaat bagi organisasi (De Spiegelaere, Van Gyes, De Witte, et al., 2014).

Pada kerangka berfikir konseptual penelitian ini menjelaskan bahwa variabel independen yaitu *knowledge sharing* (X1), dan *person job fit* (X2) terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap perilaku kerja inovatif (Y). Hal ini dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Widiyastuti dan Nurmaya (2022) tentang “Berbagi Pengetahuan, Dukungan Organisasi, Kesesuaian Pekerjaan Orang dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta” bahwa *knowledge sharing* dan *person job fit* berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta.

Berdasarkan keterangan uraian hubungan antar variabel terikat yang telah dijelaskan tersebut, maka penulis menggambarkan kerangka pemikiran pada penelitian ini. Kerangka pemikiran dimaksudkan untuk menggambarkan paradigma sebagai jawaban atas masalah penelitian. Hubungan tersebut dapat dilihat pada gambar kerangka pemikiran konseptual sebagai berikut:



Gambar II-1 Kerangka Berfikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang sedang diteliti, dan dari masalah pokok yang diuraikan di atas. Berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

H1: *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon.

H2: *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon.

H3: *Knowledge Sharing* dan *Person Job Fit* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah aspek yang memberikan informasi mengenai pengukuran variabel. Berikut definisi operasional variabel penelitian yang terdapat pada Tabel III-1:

Tabel III-1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
<i>Knowledge Sharing</i> (X1)	Menyumbangkan pengetahuan (<i>knowledge donating</i>)	1. Berbagi pengetahuan baru dengan rekan kerja dalam satu departemen	Likert	van den Hooff & de Ridder, 2004
		2. Berbagi informasi dengan rekan kerja dalam satu departemen		
		3. Berbagi keterampilan dengan rekan kerja dalam satu departemen		
		4. Berbagi pengetahuan baru dengan rekan kerja dari departemen lain		
		5. Berbagi informasi dengan rekan kerja dari departemen lain		
		6. Berbagi keterampilan dengan rekan kerja dari departemen lain		
	Mengumpulkan pengetahuan (<i>knowledge collecting</i>)	7. Mengumpulkan informasi baru dengan rekan kerja dalam satu departemen		
		8. Mengumpulkan keterampilan baru dengan rekan kerja dalam satu departemen		
		9. Mengumpulkan informasi baru dengan rekan kerja dari departemen lain		
		10. Mengumpulkan keterampilan baru dengan rekan kerja dari departemen lain		
Person Job Fit (X2)	Kesesuaian antara keterampilan dengan pekerjaan	11. Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan	Likert	Lauver & Kristof-Brown, 2001
		12. Memiliki keterampilan dan kemampuan yang tepat untuk melakukan pekerjaan		
		13. Ada kesesuaian antara persyaratan pekerjaan dengan keterampilan		
	Kepribadian	14. Kepribadian yang dimiliki cocok		
		15. Individu adalah orang yang tepat		
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	Memunculkan ide (<i>idea generation</i>)	16. Menciptakan ide-ide baru untuk masalah-masalah yang sulit	Likert	Janssen (2000); Scott & Bruce (1994)
		17. Mencari metode, teknik, atau alat-alat kerja baru		
		18. Menghasilkan solusi orisinal untuk menyelesaikan masalah		
	Promosi ide (<i>idea promotion</i>)	19. Memobilisasi dukungan untuk ide inovatif		
		20. Mendapatkan persetujuan untuk ide-idea inovatif		
		21. Membuat anggota penting organisasi antusias dengan ide-idennya		
	Realisasi ide (<i>idea realization</i>)	22. Mengubah ide inovasi menjadi aplikasi yang berguna		
		23. Memperkenalkan idea-ide inovatif ke lingkungan kerja dengan cara yang sistematis		
		24. Mengevaluasi kegunaan ide-ide inovatif		

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kota Cirebon. Populasi pada Sekretariat Daerah Kota Cirebon berjumlah 111 orang pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil datanya, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh merupakan sebuah teknik pengambilan atau pengumpulan sampel pada suatu populasi, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 111 orang, hal ini berdasarkan teknik sampling jenuh dimana populasi pada penelitian ini sebanyak 111 orang, sebagai berikut:

No.	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Bagian Kesejahteraan Rakyat	6
2	Bagian Hukum	12
3	Bagian Organisasi	8
4	Bagian Administrasi Pembangunan	9
5	Bagian Perekonomian dan SDA	8
6	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa	17
7	Bagian Umum	31
8	Bagian Protokol	11
9	Bagian Pemerintahan	9
Jumlah		111

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kota Cirebon. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini direncanakan dari bulan Maret 2024 sampai dengan bulan Agustus 2024 yang dapat dilihat pada Tabel III-2:

Tabel III-2 Rencana Waktu Penelitian

Waktu	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal																								
Bimbingan dan Seminar Proposal																								
Revisi Proposal																								
Analisis Data, Penyusunan dan Bimbingan Skripsi																								
Pengajuan Sidang Skripsi																								

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data penelitian menggunakan angket (kuesioner) dan wawancara. Wawancara yaitu percakapan dengan mengajukan pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan yang diajukan tersebut. Wawancara ini dilakukan secara langsung kepada Kepala Bagian Umum yang membawahi

kepegawaian di Sekretariat Daerah Kota Cirebon untuk mendapatkan informasi terkait dengan *knowledge sharing*, *person job fit* maupun perilaku kerja inovatif. Adapun angket yaitu pertanyaan tertulis yang disajikan dalam bentuk kuisioner.

Penyebaran angket (kuesioner) dilakukan secara *online* yaitu menggunakan *google form* yang berisikan sejumlah pertanyaan yang dipersiapkan untuk dijawab oleh responden melalui media *Whatsapp*. Hal ini dilakukan untuk mengatasi mobilitas pegawai karena memberikan kemudahan akses dari berbagai lokasi tanpa harus bertemu secara langsung. Dengan begitu pegawai yang bekerja di luar kantor atau pun yang sedang dalam perjalanan dinas dapat dengan mudah mengisi kuesioner tanpa terkendala oleh lokasi dan waktu.

Skala Likert akan menjadi alat bantu instrumen dari pengumpulan data dalam kuesioner penelitian ini. Skala Likert yang merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu hal, dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi beberapa indikator dan item-item pertanyaan (Sugiyono, 2017). Skala Likert dalam penelitian ini merupakan skala Likert dengan lima kategori jawaban.

Nilai tertinggi dari skala ini diberikan pada pilihan sangat setuju dan untuk nilai terendah dalam skala ini akan diberikan pada pernyataan sangat tidak setuju. Perhitungan skor tiap-tiap pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

Tabel III-3 Skor Penelitian Skala Likert

NO	Kategori	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Knowledge Sharing (KS). Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *knowledge sharing* mengacu pada van den Hooff & de Ridder (2004). Item yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 10 item yang berfokus pada *knowledge donating* dan *knowledge collecting* dengan contoh item “Saya membagikan informasi yang saya miliki dengan rekan-rekan kerja di satu unit kerja/bagian”.

Person Job Fit (PJ-Fit). Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *person job fit* mengacu pada Lauver & Kristof-Brown (2001). Item yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 5 item yang berfokus pada kesesuaian antara keterampilan dengan pekerjaan, dan kepribadian/ temperamen dengan contoh item “Kemampuan saya sesuai dengan tuntutan pekerjaan ini”.

Perilaku Kerja Inovatif. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *person job fit* mengacu pada Janssen (2000); Scott dan Bruce (1994). Item yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 9 item yang berfokus pada *idea generation*, *idea promotion*, *idea realization* dengan contoh item “Saya menciptakan ide baru untuk menyelesaikan permasalahan pada pekerjaan”.

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif, sehingga data yang diperoleh berasal dari pengisian kuesioner yang dilakukan responden. Alat analisis yang digunakan yaitu menggunakan aplikasi *software* SPSS untuk menganalisis data secara statistik. Data yang telah terkumpul selanjutnya akan dianalisis secara bertahap, yaitu dengan melakukan uji instrumen penelitian, analisis regresi, dan uji asumsi klasik.

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

Dalam pengambilan keputusan dasar yang digunakan pada uji validitas jika $r_{hitung} \geq r_{table}$ dapat dinyatakan valid. Apabila $r_{hitung} \leq r_{table}$ maka dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur dan menguji suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi data. Dikatakan reliabel suatu konstruk atau variabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

3.6.2 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Metode regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar variabel terikat/variabel dependen dengan dua atau lebih variabel bebas/variabel independen.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian ini menggunakan tes statistik Kolmogorov-smirnov dengan dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada tabel kolom Asymp. Sign. (2-tailed) $>$ level of significant alpha (0,05), sebaliknya H_0 ditolak.
- 2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada tabel kolom Asymp. Sign. (2-tailed) $<$ level of significant alpha (0,05), sebaliknya H_0 diterima.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017) teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Adapun persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Perilaku Kerja Inovatif

α = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi linear berganda

X_1 = *Knowledge Sharing*

X_2 = *Person Job Fit*

e = *Standar error*

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2017) Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

4. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $t \text{ hitung} \leq \text{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Apabila $t \text{ hitung} \geq \text{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Rancangan pengujian hipotesis statistik ini untuk menguji pengaruh variabel independen (X) yaitu *Knowledge Sharing* (X1), *person job fit* (X2), terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y). Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- 1) H_{01} : Variabel *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif
 H_{a1} : Variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif
- 2) H_{01} : Variabel *Person Job Fit* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif
 H_{a1} : Variabel *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan cara

membandingkan F hitung dan F tabel. Hipotesis yang dilakukan sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a):

H_0 : Tidak terdapat pengaruh *knowledge sharing* dan *person job fit* terhadap perilaku kerja inovatif.

H_a : Terdapat pengaruh *knowledge sharing* dan *person job fit* terhadap perilaku kerja inovatif.

- 2) Menentukan taraf nyata, hasil hipotesis F hitung dibandingkan dengan F tabel $\alpha = 0,05$;

Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kota Cirebon. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampel jenuh, adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi. Sampel dalam penelitian ini pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kota Cirebon dengan berjumlah 111 orang.

Untuk deskripsi mengenai karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden yang menjadi objek penelitian. Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri pada responden. Berikut adalah pembahasan dari masing-masing karakteristik yang akan diuraikan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin pegawai ASN di Sekretariat Daerah Kota Cirebon yang menjadi responden sebagai berikut:

Tabel IV-1 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	78	70.3%
2	Perempuan	33	29.7%
Jumlah		111	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 111 orang responden, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 78 orang atau 70.3% dan perempuan sebanyak 33 orang atau 29.7%. Artinya dalam penelitian ini sebagian besar responden adalah laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai usia responden dikelompokkan menjadi 4 kategori, yaitu usia 20 – 30 tahun, usia 31 – 40 tahun, usia 41 – 50 tahun dan usia diatas 50 tahun. Adapun data mengenai usia pegawai ASN di Sekretariat Daerah Kota Cirebon yang menjadi responden sebagai berikut:

Tabel IV-2 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (responden)	Persentase (%)
1	20 – 30 tahun	14	12.61%
2	31 – 40 tahun	19	17.12%
3	41 – 50 tahun	48	43.24%
4	>50 tahun	30	27.03%
Total		111	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 111 orang responden, yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 14 orang atau 12.61%, usia 31 – 40 tahun sebanyak 19 orang atau 17.12%, usia 41 – 50 tahun sebanyak 48 orang atau 43.24%, dan usia diatas 50 tahun sebanyak 30 orang atau 27.03%. Artinya dalam penelitian ini sebagian besar responden berusia mulai dari 20 – 50 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data mengenai tingkat pendidikan terakhir pegawai ASN di Sekretariat Daerah Kota Cirebon yang menjadi responden sebagai berikut:

Tabel IV-3 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (responden)	Persentase (%)
1	SMP dan Sederajat	2	1.80%
2	SMA dan Sederajat	28	25.23%
3	D3	1	0.90%
4	D4/S1	63	56.76%
5	S2	17	15.32%
Total		111	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 111 orang responden, yang memiliki tingkat pendidikan S2 sebanyak 17 orang atau 15.32%, D4/S1 sebanyak 63 orang atau 56.76%, D3 sebanyak 1 orang atau 0.9%, SMA dan sederajat sebanyak 28 orang atau 25.23%, dan SMP dan sederajat sebanyak 2 orang atau 1.80%. Artinya dalam penelitian ini sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui gambaran deskriptif mengenai responden dalam penelitian. Penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap pernyataan. Tahap analisis dilakukan sampai pada *scoring* dan indeks, dimana skor merupakan jumlah dari hasil perkalian setiap bobot nilai (1 sampai 5) frekuensi. Pada tahap selanjutnya indeks

dihitung dengan metode *mean*, yaitu membagi total skor dengan jumlah responden. Kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV-4 Kriteria Skor Variabel Penelitian

Nilai Skor	Kriteria Variabel
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik / Sangat Rendah
>1,80 – 2,60	Tidak Baik / Rendah
>2,60 – 3,40	Cukup Baik / Sedang
>3,40 – 4,20	Baik / Tinggi
>4,20 – 5,00	Sangat Baik / Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2014)

Kriteria pengukuran tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai rata-rata yang diperoleh menunjukkan semakin baik tanggapan responden terhadap *item* maupun variabel tersebut.

1. Deskripsi Variabel *Knowledge Sharing* (X₁)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 111 responden dalam penelitian ini tentang variabel *knowledge sharing*, diperoleh frekuensi jawaban sebagai tabel berikut:

Tabel IV-5 Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel *Knowledge Sharing* (X₁)

Pertanyaan ke	Frekuensi Masing-masing Alternatif jawaban										Total Frekuensi		stdv	mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0%	4	4%	10	9%	56	50%	41	37%	111	100%	0.752	4.207
2	0	0%	5	5%	5	5%	52	47%	49	44%	111	100%	0.760	4.306
3	0	0%	1	1%	9	8%	39	35%	62	56%	111	100%	0.685	4.459
4	0	0%	8	7%	20	18%	54	49%	29	26%	111	100%	0.856	3.937
5	4	4%	3	3%	21	19%	55	50%	28	25%	111	100%	0.934	3.901
6	0	0%	2	2%	11	10%	58	52%	40	36%	111	100%	0.697	4.225
7	0	0%	2	2%	13	12%	42	38%	54	49%	111	100%	0.755	4.333
8	0	0%	1	1%	10	9%	40	36%	60	54%	111	100%	0.696	4.432
9	0	0%	3	3%	17	15%	50	45%	41	37%	111	100%	0.781	4.162
10	0	0%	3	3%	11	10%	56	50%	41	37%	111	100%	0.731	4.216
rata-rata	0.4	0.4 %	3.2	2.9 %	12.7	11.4 %	50.2	45.2 %	44.5	40.1 %			0.765	4.218

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel IV-5 diatas, diketahui bahwa variabel *knowledge sharing* yang diukur dengan 10 item pernyataan dengan pengukuran skala likert 5 poin memiliki nilai rata-rata 4,218 yakni berada pada kriteria “Sangat Baik/Sangat Tinggi”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* pada ASN di Sekretariat Daerah Kota Cirebon sudah terlaksana dengan baik. Indikator KS₃ memiliki rata-rata tertinggi pada variabel *knowledge sharing*, yaitu sebesar 4,459 yang menyatakan bahwa pegawai berbagi keterampilan dengan rekan-rekan kerja dalam satu unit kerja/bagian.

2. Deskripsi Variabel *Person Job Fit* (X₂)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 111 responden dalam penelitian ini tentang variabel *person job fit*, diperoleh frekuensi jawaban sebagai tabel berikut:

Tabel IV-6 Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel *Person Job Fit* (X₂)

Pertanyaan ke	Frekuensi Masing-masing Alternatif jawaban										Total Frekuensi		stdv	mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0%	1	1%	5	5%	56	50%	49	44%	111	100%	0.619	4.378
2	0	0%	1	1%	4	4%	52	47%	54	49%	111	100%	0.612	4.432
3	0	0%	1	1%	9	8%	52	47%	49	44%	111	100%	0.667	4.342
4	1	1%	1	1%	8	7%	55	50%	46	41%	111	100%	0.721	4.297
5	1	1%	1	1%	7	6%	62	56%	40	36%	111	100%	0.694	4.252
rata-rata	0.4	0%	1	1%	6.6	6%	55.4	50%	47.6	43%	111	1	0.662631	4.340541

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel IV-6 diatas, diketahui bahwa variabel *person job fit* yang diukur dengan 5 item pernyataan dengan pengukuran skala likert 5 poin memiliki nilai rata-rata 4,340541 yakni berada pada kriteria “Sangat Baik/Sangat Tinggi”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *person job fit* pada ASN di Sekretariat Daerah Kota Cirebon

sudah terlaksana dengan baik. Indikator PJF₂ memiliki rata-rata tertinggi pada variabel *person job fit*, yaitu sebesar 4.432 yang menyatakan bahwa pegawai memiliki keterampilan dan kemampuan yang tepat untuk melakukan pekerjaannya.

3. Deskripsi Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 111 responden dalam penelitian ini tentang variabel perilaku kerja inovatif, diperoleh frekuensi jawaban sebagai tabel berikut:

Tabel IV-7 Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Pertanyaan ke	Frekuensi Masing-masing Alternatif jawaban										Total Frekuensi		stdv	mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0%	1	1%	9	8%	64	58%	37	33%	111	100%	0.632	4.234
2	0	0%	1	1%	10	9%	56	50%	44	40%	111	100%	0.666	4.288
3	0	0%	1	1%	5	5%	62	56%	43	39%	111	100%	0.605	4.324
4	0	0%	1	1%	12	11%	65	59%	33	30%	111	100%	0.645	4.171
5	0	0%	1	1%	8	7%	44	40%	58	52%	111	100%	0.669	4.432
6	0	0%	1	1%	13	12%	59	53%	38	34%	111	100%	0.676	4.207
7	0	0%	1	1%	8	7%	54	49%	48	43%	111	100%	0.654	4.342
8	0	0%	1	1%	11	10%	59	53%	40	36%	111	100%	0.664	4.243
9	0	0%	1	1%	9	8%	59	53%	42	38%	111	100%	0.649	4.279
rata-rata	0	0%	1	1%	9.44	9%	58	52%	42.6	38%	111	100%	0.651	4.280

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel IV-7 diatas, diketahui bahwa variabel perilaku kerja inovatif yang diukur dengan 5 item pernyataan dengan pengukuran skala likert 5 poin memiliki nilai rata-rata 4,280 yakni berada pada kriteria “Sangat Baik/Sangat Tinggi”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif pada ASN di Sekretariat Daerah Kota Cirebon sudah terlaksana dengan baik. Indikator PKI₅ memiliki rata-rata tertinggi pada variabel perilaku kerja inovatif, yaitu sebesar 4.432 yang menyatakan pegawai meminta

persetujuan pimpinan atas gagasan atau ide inovatif yang mereka berikan.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Sebelum data hasil penelitian diolah, terlebih dahulu data di uji validitas dan reliabilitasnya untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan berupa item pernyataan yang diajukan kepada responden dapat mengukur dengan tepat, cermat, dan akurat.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Dalam pengujian uji validitas penulis menggunakan alat bantu berupa *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 24 for Windows.

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa bukti pernyataan pada kuesioner dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dikatakan tidak valid.

Dengan menggunakan responden sebanyak 111 orang dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 dan $df = N-3$, yang diujikan yaitu $111-3 = 108$, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,187. Pada penelitian ini total item pernyataan kuesioner berjumlah 24 butir pernyataan yang terdiri dari 10 item pernyataan terkait variabel *knowledge sharing* (X_1), 5 item pernyataan terkait variabel *person job fit* (X_2), dan 9 item pernyataan

terkait variabel perilaku kerja inovatif (Y). Adapun rekapitulasi hasil uji validitas dari keseluruhan item pernyataan pada kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel IV-8 Hasil Uji Validitas Variabel *Knowledge Sharing* (X_1)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0.663	0.187	Valid
P2	0.674	0.187	Valid
P3	0.685	0.187	Valid
P4	0.527	0.187	Valid
P5	0.680	0.187	Valid
P6	0.730	0.187	Valid
P7	0.719	0.187	Valid
P8	0.720	0.187	Valid
P9	0.760	0.187	Valid
P10	0.762	0.187	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel IV-8 dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian uji validitas pada seluruh item pernyataan variabel *knowledge sharing* (X_1) terbukti valid, dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} .

Tabel IV-9 Hasil Uji Validitas Variabel *Person Job Fit* (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0.863	0.187	Valid
P2	0.828	0.187	Valid
P3	0.843	0.187	Valid
P4	0.823	0.187	Valid
P5	0.849	0.187	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel IV-9 dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian uji validitas pada seluruh item pernyataan variabel *person job fit* (X_2) terbukti valid, dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} .

Tabel IV-10 Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0.841	0.187	Valid
P2	0.784	0.187	Valid
P3	0.819	0.187	Valid
P4	0.820	0.187	Valid
P5	0.815	0.187	Valid
P6	0.853	0.187	Valid
P7	0.866	0.187	Valid
P8	0.891	0.187	Valid
P9	0.893	0.187	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel IV-10 dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian uji validitas pada seluruh item pernyataan variabel perilaku kerja inovatif (Y) terbukti valid, dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur dan menguji suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$

Tabel IV-11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Knowledge Sharing* (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	10

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel IV-11 diatas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,875 > 0,6$, sehingga dapat disimpulakn bahwa variabel *knowledge sharing* (X₁) dikatakan reliabel.

Tabel IV-12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Person Job Fit* (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel IV-12 diatas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,895 > 0,6$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *person job fit* (X₂) dikatakan reliabel.

Tabel IV-13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	9

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel IV-13 di atas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,949 > 0,6$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku kerja inovatif (Y) dikatakan reliabel.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen atau keduanya memiliki distribusi normal. Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian ini menggunakan tes statistik Kolmogorov-smirnov. Jika probabilitas signifikan nilai residual lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Demikian pula sebaliknya, jika probabilitas signifikansi residual lebih rendah dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV-14 sebagai berikut:

Tabel IV-14 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.50767318
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.050
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

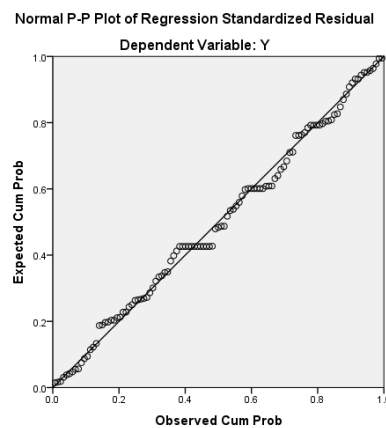
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis ada Tabel IV-14 didapat nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena nilai signifikansi uji Kolmogorov-smirnov lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan tersebut berdistribusi normal.

Berikut ini adalah gambar dari hasil pengujian normalitas data yang ditunjukkan dalam Gambar IV-1 sebagai berikut:



Gambar IV-1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar IV-1 dapat terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga regresi ini dapat dikatakan mendekati normal. Maka model regresi diagonal layak dipakai untuk pengaruh *knowledge shari dan person job fit* terhadap perilaku kerja inovatif.

4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Perhitungsn koefisien regresi linear berganda dilakukan dengan analisis regresi melalui *software SPSS (Statistical Product and Service Solutions)* versi 24 *for Windows*, diperoleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel IV-15:

Tabel IV-15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.916	3.197		2.163	.033
	X1	.546	.070	.582	7.778	.000
	X2	.396	.133	.223	2.984	.004

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dapat ditentukan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,916 + 0,546 x_1 + 0,396 x_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstan sebesar 6,916. Hal ini menunjukkan bahwa pada saat *knowledge sharing* (X_1) dan variabel *person job fit* (X_2) tetap atau

tidak ada pengurangan atau penambahan, maka perilaku kerja inovatif akan bernilai 6,916

- b. Nilai koefisien regresi variable *knowledge sharing* (b_1) sebesar 0,546 menunjukkan nilai positif, artinya apabila perilaku *knowledge sharing* (X_1) meningkat dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka nilai perilaku kerja inovatif akan mengalami peningkatan sebesar 0,546. Variabel perilaku *knowledge sharing* memiliki koefisien yang bernilai positif ini berarti bahwa antara persepsi terhadap *knowledge sharing* dan persepsi perilaku kerja inovatif memiliki perbandingan lurus. Dengan demikian ketika ada peningkatan persepsi terhadap *knowledge sharing* maka akan berpengaruh terhadap peningkatan persepsi perilaku kerja inovatif. Begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan persepsi terhadap *knowledge sharing* maka akan berpengaruh terhadap penurunan persepsi perilaku kerja inovatif.
- c. Nilai koefisien regresi variable *person job fit* (b_2) sebesar 0,396. menunjukkan nilai positif, artinya apabila *person job fit* (X_2) meningkat dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka nilai perilaku kerja inovatif (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,396. Variabel perilaku *person job fit* memiliki koefisien yang bernilai positif ini berarti bahwa antara persepsi terhadap *person job fit* dan persepsi perilaku kerja inovatif memiliki perbandingan lurus. Dengan demikian ketika ada peningkatan persepsi terhadap *person job fit* maka akan berpengaruh terhadap peningkatan persepsi

perilaku kerja inovatif. Begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan persepsi terhadap *person job fit* maka akan berpengaruh terhadap penurunan persepsi perilaku kerja inovatif.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat (Sugiyono, 2017). Adapun hasil uji determinasi sebagai berikut:

Tabel IV-16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.495	.486	3.54000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Hasil uji pada tabel IV-16 memberikan hasil bahwa R Square sebesar 0,495 menunjukkan bahwa tingkat pengaruh *knowledge sharing* dan *person job fit* secara bersama-sama terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 49,5% dan sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi variabel independen lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.2.5 Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu *knowledge sharing* dan *person job fit* terhadap variabel dependen yaitu perilaku kerja inovatif. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel IV-17 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.916	3.197		2.163	.033
	X1	.546	.070	.582	7.778	.000
	X2	.396	.133	.223	2.984	.004

a. Dependent Variable: Y

1) Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H_{01} : Variabel *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif

H_{a1} : Variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Dari tabel IV-17 dapat dilihat bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value (sig.t) $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,778 > 1.659$ mengindikasikan H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Hal ini mempunyai arti bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif

2) Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

Ho₂ : Variabel *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Ha₂ : Variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Dari tabel IV-17 dapat dilihat bahwa *person job fit* memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value (sig.t) $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,984 > 1.659$ mengindikasikan Ha₂ diterima dan Ho₂ ditolak. Hal ini mempunyai arti bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu *knowledge sharing* (X₁) dan *person job fit* (X₂) secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen yaitu perilaku kerja inovatif (Y). Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H₀ ditolak, H_a diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H₀ diterima, H_a ditolak

Dimana rumusan hipotesisnya adalah:

H₀₃: Tidak terdapat pengaruh *knowledge sharing* dan *person job fit* terhadap perilaku kerja inovatif.

H_{a3}: Terdapat pengaruh *knowledge sharing* dan *person job fit* terhadap perilaku kerja inovatif.

Untuk nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan derajat bebas pembilang 2 ($k-1 = 3-1$) dan derajat bebas penyebut 108 ($n-k = 111-3$) diperoleh hasil 3,08.

Tabel IV-18 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1326.279	2	663.139	52.917	.000 ^b
	Residual	1353.415	108	12.532		
	Total	2679.694	110			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel IV-18 diatas diperoleh f_{hitung} sebesar 52,917 dan signifikan 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan lebih besar dari 3,08, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *knowledge sharing* dan *person job fit* secara bersama-sama terhadap perilaku kerja inovatif.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon

Hasil analisis menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi *knowledge sharing* antar pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon maka akan meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam *knowledge sharing* mampu dipersepsikan dengan baik dan berdampak nyata terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon. *Knowledge sharing* yang diukur berdasarkan indikator menyumbangkan dan mengumpulkan pengetahuan, informasi serta keterampilan dengan rekan kerja dalam satu atau luar bagian/unit kerja terbukti mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Islam et al., (2024) dan Suryanto et al., (2023) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* secara positif mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan. (Kmieciak, 2021) berpendapat bahwa menyumbangkan pengetahuan (*knowledge donating*) lebih efektif dalam menghasilkan ide-ide baru (karena menuntut inovasi) dibandingkan dengan hanya mengumpulkan pengetahuan (*knowledge collecting*). *Knowledge sharing* memberikan peluang bagi pegawai untuk menerima informasi, ide, pendapat, dan solusi dari rekan-rekan mereka untuk menjadi inovatif (Xie et al., 2016). Demikian juga, (du Plessis (2007) menyoroti bahwa *knowledge sharing* merupakan faktor utama terhadap perilaku kerja inovatif pegawai.

4.3.2 Pengaruh *Person Job Fit* terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon

Hasil analisis menunjukkan bahwa *person job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini

memiliki makna bahwa semakin sesuai *person job fit* pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon maka akan meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam *person job fit* mampu dipersepsikan dengan baik dan berdampak nyata terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon. *Person job fit* yang diukur berdasarkan indikator kemampuan yang dimiliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan, memiliki keterampilan dan kemampuan yang tepat untuk melakukan pekerjaan, kesesuaian antara persyaratan pekerjaan dengan keterampilan, kepribadian yang dimiliki cocok, individu adalah orang yang tepat terbukti mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akmal & Mehmood (2022) dan Suryosukmono et al (2022) yang menyatakan bahwa *person job fit* secara positif dan signifikan mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wang et al., 2022) yang menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap peran, fungsi, dan situasi kerja yang sesuai dengan preferensi pribadi mereka sangat mendukung munculnya hasil positif dalam kinerja karyawan, salah satunya menjadi lebih inovatif. Sejalan dengan penelitian dari (Afsar et al., 2015), temuan studi ini menunjukkan bahwa tingkat kecocokan

antara pekerjaan dan individu (P-J fit) masih memiliki pengaruh positif terhadap perilaku inovatif.

4.3.3 Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Person Job Fit* secara bersama-sama terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon

Hasil analisis menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiyastuti dan Nurmaya (2022) bahwa *knowledge sharing* dan *person job fit* berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

Menurut West dan Farr, (1989) perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai semua perilaku karyawan yang menciptakan, memperkenalkan dan menerapkan ide-ide baru dalam peran kerja, kelompok atau organisasi, untuk menguntungkan kinerja individu, kelompok, atau organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut terdapat faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu, seperti kemampuan kognitif, kepribadian, motivasi, pengetahuan, perilaku, emosi dan faktor yang berasal dari lingkungan kerja, seperti sumber daya yang berasal dari lingkup sosial, desain pekerjaan, sumber daya yang berasal dari lingkup organisasi (Patterson et al., 2009).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada ASN di Sekretariat Daerah Kota Cirebon maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Knowledge sharing* pada ASN di Sekretariat Daerah Kota Cirebon berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai, artinya semakin tinggi *knowledge sharing* yang terdiri dari menerima pengetahuan dan mengumpulkan pengetahuan pada ASN di Sekretariat Daerah Kota Cirebon maka semakin meningkat perilaku kerja inovatif pegawai.
2. *Person job fit* pada ASN di Sekretariat Daerah Kota Cirebon berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai, artinya semakin tinggi *person job fit* yang terdiri dari kesesuaian antara keterampilan dengan pekerjaan dan kepribadian pada ASN di Sekretariat Daerah Kota Cirebon maka semakin meningkat perilaku kerja inovatif pegawai.
3. *Knowledge sharing dan person job fit* pada ASN di Sekretariat Daerah Kota Cirebon berpengaruh secara bersama-sama terhadap perilaku kerja inovatif pegawai, artinya semakin tinggi *knowledge sharing* dan *person job fit* pada ASN di Sekretariat Daerah Kota Cirebon maka semakin meningkat perilaku kerja inovatif pegawai.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menemukan beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini yang berpengaruh terhadap hasil penelitian. Adapun beberapa keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mencakup satu organisasi sektor publik, sehingga sulit untuk menggeneralisasi hasil-hasilnya. Hal ini dikarenakan penelitian ini bersifat cross-sectional yang hanya dilakukan dalam satu waktu, sehingga tidak memungkinkan penelitian jangka panjang terhadap kerangka konseptual yang dibahas dalam penelitian ini.
2. Kuesioner penelitian disebarakan secara *online* sehingga terdapat kemungkinan terjadi bias pemilihan diri dan pembalikan hubungan sebab akibat. Karena itu, hasil penelitian ini harus ditafsirkan dengan hati-hati karena mungkin mengandung bias. Misalnya, karakteristik hubungan yang diteliti dalam studi ini bisa menyebabkan preferensi untuk kontrol prediksi. Jika demikian, bias pemilihan diri mungkin mempengaruhi hasil penelitian ini.
3. Variabel pada penelitian ini hanya terbatas pada variabel *knowledge sharing* dan *person job fit* yang diasumsikan mempengaruhi perilaku kerja inovatif, sehingga masih banyak variabel lain yang belum diteliti yang mungkin mempunyai pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat penulis sampaikan dan diharapkan dapat bermanfaat yaitu sebagai berikut:

1. Saran Praktis

- a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon, pada Indikator KS₅ memiliki rata-rata terendah pada variabel *knowledge sharing*, yaitu sebesar 3,901 yang menyatakan bahwa pegawai membagikan informasi yang dimiliki dengan rekan-rekan kerja dari unit kerja/bagian lain. Oleh karena itu, untuk meningkatkan berbagi pengetahuan antar bagian di lingkungan Sekretariat Daerah, pimpinan perlu berperan aktif dengan menjadi teladan dalam berbagi informasi, mengadakan pertemuan rutin antar bagian atau tim untuk membahas pekerjaan dan progres masing-masing, serta mendorong pekerjaan yang melibatkan kerjasama antar bagian. Hal lain yang dapat dilakukan yaitu pemberian penghargaan kepada pegawai yang aktif berbagi pengetahuan juga dapat membantu memperkuat budaya berbagi pengetahuan di Sekretariat Daerah Kota Cirebon.
- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon. Pada indikator PJF₅ memiliki

rata-rata terendah pada variabel *person job fit*, yaitu sebesar 4,252 yang menyatakan bahwa pegawai merupakan tipe orang yang tepat untuk jenis pekerjaan ini. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kesesuaian pegawai dengan pekerjaan, bagian kepegawaian perlu meninjau kembali proses rekrutmen dan penempatan, serta mengembangkan program pelatihan yang lebih relevan. Pimpinan juga perlu mendukung kebijakan ini dengan menetapkan arahan strategis dan memastikan implementasi yang efektif, sehingga pegawai lebih sesuai dengan peran mereka.

2. Saran Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti di masa depan disarankan untuk memperluas cakupan studi ke beberapa organisasi serupa dan mempertimbangkan pendekatan longitudinal agar dapat mengevaluasi dinamika kerangka konseptual secara lebih mendalam dan komprehensif
- b. Peneliti di masa depan disarankan menggunakan pendekatan wawancara mendalam yang memungkinkan peneliti untuk menggali pandangan dan pengalaman responden dengan lebih detail, yang mungkin tidak terungkap dalam kuesioner atau wawancara singkat. Menggabungkan wawancara mendalam dengan data kuantitatif dari kuesioner melalui pendekatan mixed methods dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh, dengan data kuantitatif menunjukkan pola umum

dan data kualitatif memberikan konteks dan wawasan yang lebih mendalam.

- c. Penelitian selanjutnya bisa mempertimbangkan faktor-faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif individu pada pegawai sektor publik. Sebagai contoh, faktor seperti komitmen organisasi (Mufidah & Mangundjaya, 2018) dan *employee attractiveness* (Slåtten et al., 2019). Miao et al., (2018) juga menunjukkan bahwa jika proses dan regulasi diterapkan dengan tepat, hal tersebut dapat mendorong perilaku inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Badir, Y., & Khan, M. M. (2015). Person–job fit, person–organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. *The Journal of High Technology Management Research*, 26(2), 105–116.
<https://doi.org/10.1016/j.hitech.2015.09.001>
- AKMAL, M., & MEHMOOD, K. K. (2022). THE INFLUENCE OF PERSON JOB FIT ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR THROUGH INTRINSIC MOTIVATION AND CREATIVE SELF-EFFICACY. *Bulletin of Business and Economics (BBE)*, 11(2), 331–341.
<https://bbejournal.com/BBE/article/view/380>
- Baer, M. (2012). Putting Creativity to Work: The Implementation of Creative Ideas in Organizations. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1102–1119.
<https://doi.org/10.5465/amj.2009.0470>
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. *Industrial Marketing Management*, 31(6), 515–524. [https://doi.org/10.1016/S0019-8501\(01\)00203-6](https://doi.org/10.1016/S0019-8501(01)00203-6)
- Crossan, M., & Guatto, T. (1996). Organizational learning research profile. *Journal of Organizational Change Management*, 9(1), 107–112.
<https://doi.org/10.1108/09534819610107358>
- 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>
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegem, G. (2014). On the Relation of Job Insecurity, Job Autonomy, Innovative Work Behaviour and the Mediating Effect of Work Engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318–330. <https://doi.org/10.1111/caim.12079>
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., & Hootegem, G. (2014). Innovatief Werkgedrag als concept: Definiëring en Oriëntering - The concept Innovative Work Behavior: Definition and Orientation. *Gedrag En Organisatie*, 27, 139–156.
<https://doi.org/10.5553/GenO/092150772014027001002>
- du Plessis, M. (2007). The role of knowledge management in innovation. *Journal of Knowledge Management*, 11(4), 20–29.
<https://doi.org/10.1108/13673270710762684>

- Farr, J. L., & Ford, C. M. (1990). Individual innovation. In *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies*. (pp. 63–80). John Wiley & Sons.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, G., & Wojahn, R. (2017). Organizational learning capability, innovation and performance: study in small and medium-sized enterprises (SMES). *Revista de Administração*, 52. <https://doi.org/10.1016/j.rausp.2016.12.003>
- Hassan, H. A., Asif, J., Waqar, N., Khalid, S., & Abbas, S. K. (2018). *The Impact of Knowledge Sharing On Innovative Work Behavior*. 6.
- Islam, T., Zahra, I., Rehman, S. U., & Jamil, S. (2024). How knowledge sharing encourages innovative work behavior through occupational self-efficacy? The moderating role of entrepreneurial leadership. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 73(1/2), 67–83. <https://doi.org/10.1108/GKMC-02-2022-0041>
- Jacobson, C. (2006). *Knowledge Sharing Between Individuals*. <https://doi.org/10.4018/9781591405733.ch066>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Jody Harman Yuda Prabowo. (2020, December). Kota Cirebon Raih IGA 2020. *Portal Bandung Timur*. <https://portalbandungtimur.pikiran-rakyat.com/nasional/pr-941130808/kota-cirebon-raih-iga-2020?page=all>
- Jong, J. P. J. (2006). Individual Innovation: The Connection Between Leadership and Employees' Innovative Work Behavior. *EIM Business and Policy Research, Scales Research Reports*.
- Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. (2008). *Innovative Work Behaviour: Measurement and Validation*.
- Kessel, M., Kratzer, J., & Schultz, C. (2012). Psychological Safety, Knowledge Sharing, and Creative Performance in Healthcare Teams. *Creativity and Innovation Management*, 21(2), 147–157. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2012.00635.x>
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284–296. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005660>
- Kmieciak, R. (2021). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1832–1859. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134>

- KRISTOF-BROWN, A. L. (2000). PERCEIVED APPLICANT FIT: DISTINGUISHING BETWEEN RECRUITERS' PERCEPTIONS OF PERSON-JOB AND PERSON-ORGANIZATION FIT. *Personnel Psychology*, 53(3), 643–671. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00217.x>
- KRISTOF-BROWN, A. L., ZIMMERMAN, R. D., & JOHNSON, E. C. (2005). CONSEQUENCES OF INDIVIDUALS' FIT AT WORK: A META-ANALYSIS OF PERSON–JOB, PERSON–ORGANIZATION, PERSON–GROUP, AND PERSON–SUPERVISOR FIT. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between Employees' Perceptions of Person–Job and Person–Organization Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454–470. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1807>
- Li, R., Du, Y.-F., Tang, H.-J., Boadu, F., & Xue, M. (2019). MNEs' Subsidiary HRM Practices and Firm Innovative Performance: A Tacit Knowledge Approach. *Sustainability*, 11, 1388. <https://doi.org/10.3390/su11051388>
- Lin, H. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 315–332. <https://doi.org/10.1108/01437720710755272>
- Liu, Y., Wang, W., & Chen, D. (2019). Linking Ambidextrous Organizational Culture to Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model of Psychological Empowerment and Transformational Leadership. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02192>
- Lumbantobing, P. (2011). *Manajemen knowledge sharing berbasis komunitas* (Sintha Mardi & Wahyunarso, Eds.). Knowledge Management Society Indonesia.
- Ma Prieto, I., & Pilar Pérez-Santana, M. (2014). Managing innovative work behavior: the role of human resource practices. *Personnel Review*, 43(2), 184–208. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0199>
- Mello, J. A. (2002). *Strategic Human Resource Managemen*. Thomson Learning.
- Miao, Q., Newman, A., Schwarz, G., & Cooper, B. (2018). How Leadership and Public Service Motivation Enhance Innovative Behavior. *Public Administration Review*, 78(1), 71–81. <https://doi.org/10.1111/puar.12839>
- Omri, W. (2015). Innovative behavior and venture performance of SMEs. *European Journal of Innovation Management*, 18(2), 195–217. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2013-0015>
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). PEOPLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE: A PROFILE COMPARISON APPROACH TO ASSESSING PERSON-ORGANIZATION FIT. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516. <https://doi.org/10.2307/256404>

- Patterson, F., Kerrin, M., Gatto-Roissard, G., & Coan, P. (2009). *Everyday Innovation: How to enhance innovative working in individuals and organizations*.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 91 Tahun 2021 Tentang Pembinaan Inovasi Pelayanan Publik, 1 (2021).
<https://peraturan.bpk.go.id/Download/196190/Permen%20PANRB%20No.%2091%20Tahun%202021.pdf>
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Inovasi Daerah, 1 (2017).
<https://peraturan.bpk.go.id/Download/41008/PP%20Nomor%2038%20Tahun%202017.pdf>
- Phong, L. B., Hui, L., & Son, T. T. (2018). How Leadership and Trust in Leaders Foster Employees' Behavior Toward Knowledge Sharing. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 46(5), 705–720.
<https://doi.org/10.2224/sbp.6711>
- Raharso, S., & Tjahjawi, S. S. (2014). Penentu Perilaku Knowledge Sharing Para Karyawan Minimarket: Pendekatan Kualitatif. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 14(1).
- Ramamoorthy, N., Flood, P., Slattery, T., & Sardesai, R. (2005). Determinants of Innovative Work Behaviour: Development and Test of an Integrated Model. *Creativity and Innovation Management*, 14, 142–150.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2005.00334.x>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). DETERMINANTS OF INNOVATIVE BEHAVIOR: A PATH MODEL OF INDIVIDUAL INNOVATION IN THE WORKPLACE. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
<https://doi.org/10.2307/256701>
- Sekiguchi, T. (2004). *Sekiguchi PERSON-ORGANIZATION FIT AND PERSON-JOB FIT IN EMPLOYEE SELECTION : A REVIEW OF*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:18007728>
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where Should We Go from Here? *Journal of Management*, 30(6), 933–958.
<https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.007>
- Slåtten, T., Lien, G., & Svenkerud, P. J. (2019). The role of organizational attractiveness in an internal market-oriented culture (IMOC): a study of hospital frontline employees. *BMC Health Services Research*, 19(1), 307.
<https://doi.org/10.1186/s12913-019-4144-8>
- Snell, S., & Bohlander, G. W. (2012). *Managing Human Resources* (16th ed.). Cengage Learning.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.

- Suryanto, S., Hadi, S., & Subiyanto, D. (2023). Analysis of The Effect of Work Environment and Knowledge Sharing on Employee Performance in Innovative Behavior Mediation. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 14(1), 306–322. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i1.18804>
- Suryosukmono, G., Praningrum, P., & Pareke, F. J. (2022). Linking Person-Job Fit and Perceived Organization Support to Increase Public Employee Performance: The Role of Innovative Behavior in Workplace. *Asia Pacific Management and Business Application*, 010(03), 275–290. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2022.010.03.3>
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44–53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>
- Tohidinia, Z., & Mosakhani, M. (2010). Knowledge sharing behaviour and its predictors. *Industrial Management & Data Systems*, 110(4), 611–631. <https://doi.org/10.1108/02635571011039052>
- Tore, E., & Yolal, M. (2018). *The effects of knowledge sharing, internal locus of control and self-efficacy on innovative work behavior*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:56398386>
- Trivellas, P., Akrivouli, Z., Tsifora, E., & Tsoutsas, P. (2015). The Impact of Knowledge Sharing Culture on Job Satisfaction in Accounting Firms. The Mediating Effect of General Competencies. *Procedia Economics and Finance*, 19, 238–247. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00025-8](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00025-8)
- Uii, M. (2020). A Nexus among Strategic Orientation, Social Network, Knowledge Sharing, Organizational Innovation, and MSMEs Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7, 327–338. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.327>
- van den Hooff, B., & de 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>
- Vandavasi, R. K. K., McConville, D. C., Uen, J.-F., & Yepuru, P. (2020). Knowledge sharing, shared leadership and innovative behaviour: a cross-level analysis. *International Journal of Manpower*, 41(8), 1221–1233. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2019-0180>
- Wang, A.-C., Kim, T.-Y., Jiang, Y., & Tang, G. (2022). Employee proactive goal regulation and job performance: The role modeling and interacting effects of leader proactive goal regulation. *Human Relations*, 75(2), 373–400. <https://doi.org/10.1177/0018726720984838>

- West, M. A., & Farr, J. L. (1989). *Innovation at work: psychological perspectives*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:143221827>
- Widiyastut, & Nurmaya, E. (2022). Berbagi Pengetahuan, Dukungan Organisasi, Kesesuaian Pekerjaan Orang dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 9(1), 34–46.
- World Intellectual Property Organization (WIPO). (2023). *Global Innovation Index 2023: Innovation in the face of uncertainty*.
- Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 70–78.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.011>
- Yeşil, S., & Dereli, S. F. (2013). An Empirical Investigation of the Organisational Justice, Knowledge Sharing and Innovation Capability. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 199–208. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.023>

LAMPIRAN 1

PEDOMAN WAWANCARA PENELITIAN

1. Berapa kali Bagian Kepegawaian memfasilitasi sesi pelatihan atau workshop untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai?
2. Bagaimana Bagian Kepegawaian menyampaikan informasi tentang kebijakan baru atau perubahan aturan kepada pegawai?
3. Bagaimana Bagian Kepegawaian memastikan penempatan pegawai sesuai dengan keahlian dan minat mereka?
4. Apakah Bagian Kepegawaian memiliki sistem atau prosedur yang memfasilitasi pertukaran pengetahuan antar unit kerja di Sekretariat Daerah?
5. Bagaimana Bagian Kepegawaian menilai kesesuaian antara keahlian dan minat pegawai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan?
6. Berapa kali Bagian Kepegawaian melakukan evaluasi kebutuhan pelatihan atau pengembangan pegawai berdasarkan perubahan dalam tugas atau lingkungan kerja?
7. Apakah Bagian Kepegawaian memiliki program atau kegiatan yang mendorong kolaborasi antar unit kerja untuk memecahkan masalah atau menciptakan solusi inovatif?
8. Bagaimana Bagian Kepegawaian mengelola proses rekrutmen dan penempatan pegawai agar sesuai dengan kebutuhan Sekretariat Daerah dan kemampuan individu?
9. Bagaimana Bagian Kepegawaian dalam memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kesesuaian antara kinerja mereka dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan?
10. Apakah Bagian Kepegawaian memiliki metode atau platform yang memudahkan pegawai untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, atau ide-ide inovatif di dalam Sekretariat Daerah Kota Cirebon?

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN DATA

A. PETUNJUK PENGISIAN:

1. Jawablah pernyataan dibawah ini dengan sejujur-jujurnya
2. Isilah data diri Bapak/Ibu sesuai dengan identitas diri dan keadaan yang sebenarnya
3. Mohon memberi tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang tersedia yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai

Contoh:

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Ketika saya mempelajari pengetahuan baru, saya memastikan bahwa rekan-rekan di unit kerja/bagian saya bisa mempelajarinya juga	√				

Keterangan:

- SS : Jika merasa **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut
 S : Jika merasa **Setuju** dengan pernyataan tersebut
 N : Jika merasa **Netral** dengan pernyataan tersebut
 TS : Jika merasa **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
 STS : Jika merasa **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

B. IDENTITAS DIRI:

- Nama :
- Usia : a. 20 – 30 tahun
 b. 31 – 40 tahun
 c. 41 – 50 tahun
 d. > 50 tahun
- Jenis Kelamin : a. Laki – Laki
 b. Perempuan
- Pendidikan Terakhir : a. SMP dan sederajat
 b. SMA dan sederajat
 c. D3
 d. D4/S1
 e. S2
 f. S3

Di bawah ini merupakan rangkaian item-item yang akan digunakan dalam pengukuran variable penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Knowledge Sharing

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Ketika saya mempelajari pengetahuan baru, saya memastikan bahwa rekan-rekan dalam satu unit kerja/bagian bisa mempelajarinya juga					
2.	Saya membagikan informasi yang saya miliki dengan rekan-rekan dalam satu unit kerja/bagian					
3.	Saya berbagi keterampilan dengan rekan-rekan kerja dalam satu unit kerja/bagian					
4.	Ketika saya mempelajari pengetahuan yang baru, saya memastikan bahwa rekan-rekan kerja dari unit kerja/bagian lain bisa mempelajari juga					
5.	Saya membagikan informasi yang saya miliki dengan rekan-rekan kerja dari unit kerja/bagian lain					
6.	Saya berbagi keterampilan dengan rekan-rekan kerja dari unit kerja/bagian lain					
7.	Rekan kerja dalam satu unit kerja/bagian memberi tahu saya informasi yang mereka ketahui, ketika saya menanyakan hal itu kepada mereka					

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
8.	Rekan kerja dalam satu unit kerja/bagian memberi tahu saya keterampilan mereka, ketika saya menanyakan hal itu kepada mereka					
9.	Rekan kerja dari unit kerja/bagian lain memberi tahu saya informasi yang mereka ketahui, ketika saya menanyakan hal itu kepada mereka					
10.	Rekan kerja dari unit kerja/bagian lain memberi tahu saya keterampilan mereka, ketika saya menanyakan hal itu kepada mereka					

Person-Job Fit

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Kemampuan saya sesuai dengan tuntutan pekerjaan ini					
2.	Saya memiliki keterampilan dan kemampuan yang tepat untuk melakukan pekerjaan ini					
3.	Ada kesesuaian yang baik antara persyaratan pekerjaan ini dan keterampilan saya					
4.	Kepribadian saya cocok untuk pekerjaan ini					
5.	Saya adalah tipe orang yang tepat untuk jenis pekerjaan ini					

Perilaku Kerja Inovatif

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menciptakan ide baru untuk menyelesaikan permasalahan pada pekerjaan					
2.	Saya mencari atau <i>update</i> informasi terkait perkembangan terkait metode, teknik, atau alat kerja baru untuk mengaplikasikan ide baru tersebut					
3.	Saya memberikan solusi untuk memecahkan masalah dengan baik					
4.	Saya berusaha meyakinkan bahwa pemikiran ide saya merupakan inovasi untuk mengembangkan instansi					
5.	Saya meminta persetujuan orang lain atas gagasan atau ide inovatif yang saya berikan					
6.	Saya berusaha membuat rekan kerja dan atasan menjadi tertarik dan antusias atas gagasan atau ide inovatif yang saya berikan					
7.	Saya menerapkan gagasan atau ide inovatif saya kedalam praktik nyata yang bermanfaat					
8.	Saya memperkenalkan ide-ide inovatif ke dalam lingkungan kerja saya					
9.	Saya mengevaluasi kegunaan gagasan atau ide inovatif saya					

LAMPIRAN 3 TABULASI DATA

1. Tabulasi Data *Knowledge Sharing*

NO	X1 (Knowledge Sharing)										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
3	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	41
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45
9	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
10	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
11	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	47
12	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	40
13	5	4	5	5	1	5	4	4	3	3	39
14	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	40
17	3	4	3	3	2	2	5	5	5	5	37
18	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
19	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46
20	5	5	5	3	5	4	4	3	3	4	41
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28
23	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	34
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
27	5	5	3	5	4	5	3	5	4	4	43
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	43
34	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
36	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
37	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	37

NO	X1 (Knowledge Sharing)										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
38	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	39
39	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
40	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	35
41	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	43
42	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
45	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
46	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46
47	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	45
48	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	5	4	5	3	4	4	5	5	3	4	42
52	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	44
53	3	4	5	3	3	4	5	5	4	5	41
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	45
56	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	42
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	3	4	5	2	4	4	5	5	4	4	40
59	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	45
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
63	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
64	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	45
65	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
66	4	5	5	2	4	5	5	5	4	5	44
67	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
68	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
69	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	42
70	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	43
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
73	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
74	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	41
75	3	3	5	2	3	4	5	5	5	5	40
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
77	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40
78	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34
79	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35
80	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
81	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37

NO	X1 (Knowledge Sharing)										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
82	2	4	5	2	3	5	4	5	3	4	37
83	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
84	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	39
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
89	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	40
90	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	41
91	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
92	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
95	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	34
96	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
98	5	2	5	5	1	5	4	3	3	3	36
99	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	34
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
101	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	33
102	5	3	5	4	1	5	3	3	3	3	35
103	5	5	5	5	1	5	5	5	3	3	42
104	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	43
105	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
108	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
110	4	5	5	2	3	4	5	5	5	5	43
111	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	45

2. Tabulasi Data *Person Job Fit*

NO	X2 (Person Job Fit)					JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	5	5	4	4	23
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	3	3	3	17
4	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20

NO	X2 (Person Job Fit)					JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	
9	5	5	5	4	4	23
10	5	5	5	4	4	23
11	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	4	4	20
13	5	5	4	4	4	22
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	4	4	23
16	2	2	2	2	2	10
17	3	3	3	3	3	15
18	4	3	4	4	3	18
19	3	4	3	5	3	18
20	5	5	5	1	1	17
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	5	4	4	21
34	4	4	5	4	4	21
35	4	5	4	4	4	21
36	4	4	5	5	4	22
37	4	4	4	5	5	22
38	5	5	4	4	4	22
39	4	4	5	5	5	23
40	4	4	5	5	5	23
41	5	4	4	5	5	23
42	5	5	5	4	4	23
43	5	5	5	4	4	23
44	5	5	4	5	4	23
45	4	5	5	5	5	24
46	5	5	5	5	4	24
47	5	5	5	5	4	24
48	5	5	5	4	5	24
49	5	5	4	5	5	24
50	5	5	5	5	5	25

NO	X2 (Person Job Fit)					JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	5	5	25
63	5	5	4	5	5	24
64	4	4	4	5	5	22
65	5	5	4	5	5	24
66	5	5	5	4	4	23
67	4	4	4	4	4	20
68	5	4	5	5	4	23
69	5	5	5	4	4	23
70	4	5	4	3	4	20
71	4	4	4	4	4	20
72	4	5	4	4	4	21
73	5	5	5	5	5	25
74	4	4	4	4	4	20
75	5	4	4	5	5	23
76	5	5	5	5	5	25
77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	4	4	4	20
79	4	5	5	5	4	23
80	4	4	4	4	4	20
81	4	4	4	4	4	20
82	4	4	4	4	4	20
83	4	4	5	3	4	20
84	4	4	4	4	4	20
85	4	4	3	4	4	19
86	5	5	5	5	5	25
87	3	3	3	4	4	17
88	4	4	4	4	4	20
89	4	4	4	4	4	20
90	5	5	4	4	4	22
91	4	4	4	4	4	20
92	4	4	4	4	4	20
93	4	4	4	4	4	20
94	4	4	4	4	4	20

NO	X2 (Person Job Fit)					JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	
95	5	5	5	4	4	23
96	5	5	5	5	5	25
97	4	4	4	4	4	20
98	4	5	5	5	5	24
99	3	4	3	3	3	16
100	3	3	3	3	3	15
101	4	4	3	3	3	17
102	5	5	5	5	5	25
103	5	5	5	5	5	25
104	4	5	4	5	5	23
105	4	4	4	5	5	22
106	5	5	5	5	5	25
107	4	4	4	4	4	20
108	4	4	4	4	4	20
109	4	4	4	4	4	20
110	4	5	3	3	4	19
111	5	5	5	5	5	25

3. Tabulasi Data Perilaku Kerja Inovatif

NO	Y (Perilaku Kerja Inovatif)									JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
9	4	5	4	5	5	5	5	4	5	42
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
12	4	4	3	3	5	3	4	3	3	32
13	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
14	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	4	5	5	3	3	3	4	4	4	35
18	4	5	4	4	5	4	5	4	5	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	5	5	3	3	5	5	5	5	5	41

NO	Y (Perilaku Kerja Inovatif)									JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
111	4	5	4	4	4	4	5	5	5	40

LAMPIRAN 4 SURAT PENERIMAAN PENELITIAN PERUSAHAAN/ OBJEK PENELITIAN



PEMERINTAH DAERAH KOTA CIREBON
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 Jalan KS. Tubun No. 57, Cirebon 45123 Telepon (0231) 222796
 Email kesbangpol@cirebonkota.go.id Website kesbangpol.cirebonkota.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR 139/2024

Dasar :

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006 tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
4. Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 105 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Cirebon.

Memperhatikan Surat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon Nomor 825/1.b/UMC-DK.FE/V/2024 tanggal 06 Mei 2024 Perihal Permohonan Izin Penelitian.

Bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan secara administratif yang bersangkutan dapat diberikan Surat Keterangan **Penelitian / Survei / Riset / Observasi / Pengambilan data / Praktik Kerja Lapangan / Kuliah Kerja Nyata** dengan identitas:

Nama	: CICI RATNASARI
NIMAKTR	: 200111055
No. HP	: 0895 3723 52698
Judul Penelitian	: "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Person-Job Fit Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon".
Penanggung Jawab Kegiatan	: Dr. Asep Gunawan., M.Si
Waktu Kegiatan	: 07 Mei 2024 s/d 07 Agustus 2024
Lokasi Kegiatan	: Sekretariat Daerah Kota Cirebon
Nama Peserta Kegiatan	: -

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Melaporkan kedatangan dengan menunjukan Surat Keterangan Penelitian ini kepada pejabat setempat yang dituju;
2. Sepanjang kegiatan tidak mengganggu keamanan dan ketertiban;
3. Hasil kegiatan tidak boleh dipergunakan untuk kepentingan lain;
4. Setelah selesai kegiatan, melaporkan hasilnya kepada Pemerintah Daerah Kota Cirebon;
5. Surat Keterangan Penelitian dinyatakan tidak berlaku bila ternyata pemegangnya tidak memenuhi ketentuan sebagaimana tersebut di atas.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Cirebon, 8 Mei 2024

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN
POLITIK KOTA CIREBON,



Drs. BUNTORO TIRTO, A.P., M.H.
Pembina Tk.I/IV/b
NIP. 197408081993111001

Tembusan:

1. Yth. Wali Kota Cirebon (sebagai laporan);
2. Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon.

LAMPIRAN 5 UJI VALIDITAS

1. Uji Validitas *Knowledge Sharing*

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	X1
P1	Pearson Correlation	1	.444**	.502**	.684**	.340**	.604**	.246**	.244**	.252**	.248**	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.009	.010	.008	.009	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P2	Pearson Correlation	.444**	1	.513**	.226*	.479**	.349**	.438**	.435**	.390**	.387**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.017	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P3	Pearson Correlation	.502**	.513**	1	.252**	.228*	.582**	.510**	.419**	.420**	.435**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.008	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P4	Pearson Correlation	.684**	.226*	.252**	1	.390**	.543**	.005	.061	.192*	.167	.527**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.008		.000	.000	.961	.521	.043	.079	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P5	Pearson Correlation	.340**	.479**	.228*	.390**	1	.426**	.357**	.332**	.471**	.511**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.016	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P6	Pearson Correlation	.604**	.349**	.582**	.543**	.426**	1	.375**	.435**	.367**	.403**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P7	Pearson Correlation	.246**	.438**	.510**	.005	.357**	.375**	1	.831**	.679**	.626**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.961	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P8	Pearson Correlation	.244**	.435**	.419**	.061	.332**	.435**	.831**	1	.656**	.672**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.521	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P9	Pearson Correlation	.252**	.390**	.420**	.192*	.471**	.367**	.679**	.656**	1	.846**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.043	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P10	Pearson Correlation	.248**	.387**	.435**	.167	.511**	.403**	.626**	.672**	.846**	1	.762**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.079	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
X1	Pearson Correlation	.663**	.674**	.685**	.527**	.680**	.730**	.719**	.720**	.760**	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

P5	Pearson Correlation	.661**	.575**	.616**	.564**	1	.644**	.719**	.662**	.724**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P6	Pearson Correlation	.652**	.553**	.634**	.648**	.644**	1	.744**	.799**	.779**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P7	Pearson Correlation	.663**	.586**	.613**	.615**	.719**	.744**	1	.812**	.801**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P8	Pearson Correlation	.665**	.601**	.662**	.688**	.662**	.799**	.812**	1	.854**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P9	Pearson Correlation	.659**	.611**	.646**	.688**	.724**	.779**	.801**	.854**	1	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
Y	Pearson Correlation	.841**	.784**	.819**	.820**	.815**	.853**	.866**	.891**	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6 UJI RELIABILITAS

1. Uji Reliabilitas *Knowledge Sharing*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	10

2. Uji Reliabilitas *Person Job Fit*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

3. Uji Reliabilitas Perilaku Kerja Inovatif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	9

LAMPIRAN 7 UJI NORMALITAS

1. Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.50767318
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.050
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

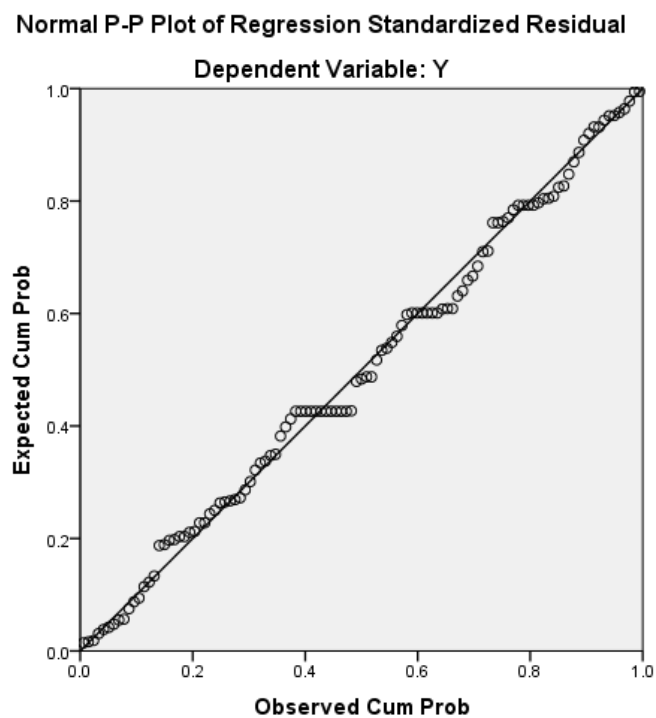
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Grafik Normal Plot



LAMPIRAN 8 HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.916	3.197		2.163	.033		
	X1	.546	.070	.582	7.778	.000	.834	1.199
	X2	.396	.133	.223	2.984	.004	.834	1.199

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 9 HASIL KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.495	.486	3.54000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 10 HASIL UJI HIPOTESIS

1. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.916	3.197		2.163	.033
	X1	.546	.070	.582	7.778	.000
	X2	.396	.133	.223	2.984	.004

a. Dependent Variable: Y

2. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1326.279	2	663.139	52.917	.000 ^b
	Residual	1353.415	108	12.532		
	Total	2679.694	110			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

LAMPIRAN 11 FORMULIR REVISI


UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus 1 : Jl. Tuparev No. 70 Cirebon 45153 Telp. +62231-209608, +62231-204276
 Kampus 2 : Jl. Fatahillah - Watubelah - Cirebon Email: rektorat@umc.ac.id Website: www.umc.ac.id

BERITA ACARA REVISI SIDANG UJIAN PROPOSAL

Mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Cici Ratnasari
 NIM : 200111055
 Program Studi : MANAJEMEN

Telah Melaksanakan Sidang Proposal Skripsi pada:

Hari : Sabtu
 Tanggal : 25 Mei 2024
 Jam :
 Judul Skripsi : Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Person Job Fit* terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon

No	Nama Penguji	Tanda Tangan Pengesahan Revisi
1	Dr. Sari Laelatul Q, S.E., M.Si	
2	Tedi Kustandi, S.Sos., M.M	

Catatan Penguji :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS EKONOMI,

Dr. Asep Gunawan, M.Si

KAPRODI MANAJEMEN,

Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M