

PENGARUH KEPEMIMPINAN KOLABORATIF DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PEGAWAI MELALUI KECERDASAN EMOSIONAL (STUDI KASUS PADA DINAS SOSIAL KOTA SURABAYA)

Oleh:

¹Imam Mahmudi, ²Sundjoto, ³Sri Rahayu

^{1,2,3}STIE Mahardika

Jl. Ahmad Yani No.86, Kledokan, Ketintang, Kec. Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur 60231

e-mail: imammahmudi4646@gmail.com¹, sundjoto@gmail.com², sriahayu@gmail.com³

ABSTRACT

Innovative human resources are an important predictor of an organization's progress. This requires support from leaders who can create a supportive environment. This study examines the influence of collaborative leadership and knowledge sharing on employees' innovative work behavior through the emotional intelligence. This study was conducted on the entire population of the Surabaya Social Services Office, totaling 108 people. Data collection was conducted using a Likert scale and the data was analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method. The results indicate that collaborative leadership and knowledge sharing have a significant effect on emotional intelligence and innovative behavior. Furthermore, emotional intelligence was found to be a mediator between collaborative leadership and knowledge sharing on innovative work behavior.

Keywords: Collaborative Leadership, Knowledge Sharing, Innovative Work Behavior, Emotional Intelligence

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang inovatif merupakan prediktor penting dalam kemajuan suatu organisasi. Hal itu perlu didukung dengan sosok pemimpin yang dapat menciptakan lingkungan yang suportif. Penelitian ini mengkaji pengaruh antara kepemimpinan kolaboratif dan berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai melalui kecerdasan emosi yang dimiliki. Penelitian ini dilakukan atas seluruh populasi yaitu seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya yang berjumlah 108 orang. Metode pengambilan data dilakukan melalui skala likert yang dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kolaboratif dan berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosi dan perilaku inovatif. Selain itu, kecerdasan emosi juga terbukti menjadi mediator antara kepemimpinan kolaboratif dan berbagi emosi terhadap perilaku kerja inovatif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kolaboratif, Berbagi Pengetahuan, Perilaku Kerja Inovatif, Kecerdasan Emosi

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi kesuksesan suatu organisasi, karena membantu organisasi mencapai tujuannya. Komponen-komponen manajemen

sumber daya manusia mendukung dan menjalankan seluruh fungsi organisasi, terutama dalam berinovasi melalui ide dan praktik untuk menarik berbagai individu dalam organisasi. Pekerjaan inovatif yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia merupakan indikator penting dari keberhasilan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menyoroti gaya kerja inovatif dari para karyawan, yakni generasi yang dikenal sebagai “komunaholik” dan “dialoguer”, yang antusias dan terbuka terhadap teknologi. Mereka juga lebih realistis dan analitis dalam pengambilan keputusan, dengan fokus pada pengumpulan informasi dan pengambilan keputusan yang terinformasi guna memastikan partisipasi mereka dalam proses pembelajaran. Organisasi masa kini mendorong inovasi staf untuk meningkatkan kinerja dan kualitas layanan. Kepemimpinan yang efektif menginspirasi bawahan dan mendorong praktik kerja yang inovatif. Gaya kepemimpinan kolaboratif membentuk budaya inovatif, meningkatkan keterampilan inovasi dan daya saing, menurut Edghiem dan Mouzughhi (2018).

Pemimpin organisasi harus fokus pada perubahan kebijakan serta mendorong kreativitas dan inovasi di dalam organisasi (Kouzes & Posner, 2007). Mereka harus mengubah suasana, sudut pandang, dorongan, dan nilai-nilai inti untuk membentuk perilaku kerja yang positif, yang pada akhirnya menghasilkan konflik konstruktif dan inovasi yang sukses (Janssen, Van de Vliert, dan West, 2004). Berbagi pengetahuan merupakan aspek penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif di bidang sumber daya manusia. Hal ini melibatkan pertukaran pengetahuan antara individu yang memiliki keterampilan, pengalaman, dan pandangan tertentu, dengan harapan bahwa pengetahuan tersebut akan diterapkan oleh orang lain di tempat kerja. Metode ini meningkatkan pengetahuan dan informasi, sehingga memfasilitasi terwujudnya perilaku kerja inovatif pada setiap individu dalam organisasi.

Kepemimpinan kolaboratif mencakup berbagi pengetahuan untuk mengembangkan strategi baru dan meningkatkan kinerja organisasi. Ini melibatkan pengumpulan pengetahuan dari individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pandangan tertentu, serta mendorong orang lain untuk menerapkan pengetahuan tersebut di tempat kerja. Metode ini memfasilitasi pertukaran informasi dan mendorong praktik kerja yang inovatif.

Penelitian oleh Madrid et al. menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara suasana hati yang positif dan perilaku kerja inovatif. Studi oleh Beier dan Oswald (dalam Robbins & Judge, 2015) menyebutkan bahwa mempertahankan suasana hati positif memerlukan kecerdasan emosional, yang mencakup kemampuan menilai emosi, memahami maknanya, dan mengaturnya secara efektif. Studi ini menyoroti kecerdasan emosional sebagai variabel potensial untuk penelitian lebih lanjut. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi secara efektif. Hal ini memainkan peran penting dalam organisasi, karena mencakup memotivasi dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, khususnya dalam konteks pekerjaan, sebagaimana dijelaskan oleh Mayer dkk.

Penelitian terkait topik ini telah dilakukan sebelumnya, namun masih terdapat *research gap*. Penelitian yang dilakukan oleh Pandanningrum dan Nuhraheni (2023) menemukan bahwa *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah. Penelitian lain oleh Kurniawati dan Suharnomo (2023) juga menemukan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif pada para perajin batik di Kampung Wisata Batik Lendah, Kulon Progo. Namun, hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian oleh Meidawati dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Kebaruan dari penelitian ini adalah penambahan faktor lain yang memengaruhi perilaku kerja inovatif selain *knowledge sharing*, yaitu kepemimpinan kolaboratif dan kecerdasan emosional sebagai variabel mediasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kolaboratif dan Knowledge Sharing terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai melalui Kecerdasan Emosional (Studi Kasus pada Dinas Sosial Kota Surabaya)”

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Kolaboratif

Kepemimpinan kolaboratif adalah gaya kepemimpinan yang menekankan kerja sama, partisipasi aktif, dan kolaborasi antara pemimpin dengan seluruh anggota organisasi maupun pemangku kepentingan lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Dalam praktiknya, pengambilan keputusan bersifat kolektif, bukan sepihak, serta mendorong terbentuknya koalisi, kemitraan, dan aliansi strategis.

Kepemimpinan ini membutuhkan keterampilan komunikasi yang baik, kemampuan membina interaksi yang sehat, serta kepekaan dalam mengintervensi masalah tim secara tepat. Dengan pendekatan kolaboratif, organisasi mampu menciptakan suasana kerja yang lebih produktif, efisien dalam penggunaan sumber daya, serta mendorong inovasi dan kreativitas.

Pemimpin kolaboratif juga berperan penting dalam menyusun strategi dan menyelesaikan permasalahan tim secara efektif. Hal ini memperkuat efektivitas kerja tim dan meningkatkan kualitas layanan serta hasil kerja organisasi. Kesimpulannya, kepemimpinan kolaboratif adalah model kepemimpinan yang berfokus pada kebersamaan, kesetaraan peran, dan hubungan strategis antar pihak, bukan dominasi satu arah dari atasan ke bawahan.

Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing)

Berbagi pengetahuan adalah proses penting dalam organisasi yang mencakup transfer informasi, keterampilan, serta pengalaman antar individu. Proses ini memperkuat inovasi, kolaborasi, dan adaptasi dalam menghadapi perubahan. Menurut para ahli, berbagi pengetahuan tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan.

Pengetahuan yang dibagikan terbagi menjadi dua jenis:

1. Tacit knowledge, yaitu pengetahuan implisit yang berasal dari pengalaman pribadi dan sulit dikomunikasikan.
2. Explicit knowledge, yaitu pengetahuan eksplisit yang terdokumentasi dan mudah disebarluaskan, seperti prosedur operasional standar (SOP).

Indikator pengukuran berbagi pengetahuan mencakup tiga aspek utama, yaitu:

- a. Mengumpulkan pengetahuan dari berbagai sumber,
- b. Menyumbang pengetahuan kepada rekan atau pimpinan
- c. Berbagi informasi dan pengalaman kerja secara terbuka

Namun, penerapan berbagi pengetahuan menghadapi berbagai tantangan seperti keterbatasan waktu, kurangnya keterampilan manajemen pengetahuan, tidak memadainya dukungan teknologi, minimnya komitmen pimpinan, serta budaya organisasi yang belum mendorong kolaborasi.

Kesimpulannya, berbagi pengetahuan adalah elemen kunci dalam membangun organisasi yang inovatif dan tangguh. Upaya memperkuat budaya ini perlu didukung oleh kepemimpinan yang strategis, teknologi yang memadai, dan komitmen kolektif dari seluruh elemen organisasi.

Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif adalah rangkaian tindakan karyawan dalam mengenali peluang, menghasilkan ide-ide baru, serta mengimplementasikan ide tersebut dalam konteks pekerjaan untuk menciptakan perbaikan atau pembaruan. Berbeda dengan kreativitas yang hanya berhenti pada penciptaan ide, perilaku kerja inovatif menekankan hingga tahap implementasi ide.

Terdapat empat aspek utama dalam perilaku kerja inovatif, yaitu:

1. Eksplorasi peluang: Mengidentifikasi kebutuhan atau masalah dalam pekerjaan sebagai peluang untuk berinovasi.
2. Generasi ide: Mengembangkan ide-ide kreatif untuk menjawab kebutuhan atau tantangan tersebut.
3. Promosi ide: Meyakinkan pihak lain agar mendukung ide yang dikemukakan.
4. Realisasi ide: Melaksanakan ide hingga tahap implementasi dan evaluasi.

Beberapa faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif antara lain:

- a. Perbedaan individu, seperti kepribadian terbuka dan faktor demografis;
- b. Motivasi, baik intrinsik (dorongan dari dalam diri) maupun ekstrinsik (dorongan dari luar seperti penghargaan);
- c. Karakteristik pekerjaan, seperti tingkat kompleksitas, otonomi kerja, tekanan waktu, dan kejelasan peran.

Dengan mendorong perilaku kerja inovatif, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang adaptif, kompetitif, dan mampu merespons perubahan secara proaktif

Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi (emotional intelligence) merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara efektif, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain. Konsep ini pertama kali dikenalkan oleh Salovey dan Mayer (1990), dan dipopulerkan oleh Daniel Goleman (2002) sebagai faktor penting yang bahkan lebih berpengaruh dari IQ dalam menentukan kesuksesan seseorang, terutama dalam pekerjaan dan kepemimpinan.

Goleman membagi kecerdasan emosi menjadi dua dimensi utama:

1. Kompetensi pribadi: mencakup kemampuan untuk mengelola diri sendiri (kesadaran diri dan pengelolaan diri).
2. Kompetensi sosial: mencakup kemampuan untuk mengelola hubungan sosial (kesadaran sosial dan pengelolaan relasi).

Kompetensi kecerdasan emosi meliputi:

- a. Kesadaran diri: mengenali emosi diri, penilaian diri secara akurat, dan rasa percaya diri.
- b. Pengelolaan diri: kemampuan mengendalikan emosi, transparansi, adaptabilitas, orientasi prestasi, inisiatif, dan optimisme.
- c. Kesadaran sosial: empati terhadap orang lain dan kemampuan memahami emosi mereka.

- d. Pengelolaan relasi: mencakup kemampuan menginspirasi, mengembangkan orang lain, mengelola konflik, serta menjalin kerja tim dan kolaborasi yang efektif

Secara keseluruhan, kecerdasan emosi berperan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kinerja, serta membentuk kepemimpinan yang efektif dan berpengaruh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kolaboratif dan Knowledge Sharing terhadap Perilaku Inovatif Pegawai melalui Kecerdasan Emosional (Studi Kasus pada Dinas Sosial Kota Surabaya)” merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini berangkat dari teori menuju data dan berakhir pada kesimpulan mengenai diterima atau ditolaknya teori yang telah dikemukakan sebelumnya. Peneliti memfokuskan perhatian pada variabel mutasi, promosi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja, serta mengaitkannya dengan hipotesis yang kemudian diuji dengan data yang diperoleh melalui kuesioner survei.

Menurut Sugiyono (2012), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian kuantitatif menggunakan angka, mengukur sampel dari populasi dengan menggunakan variabel-variabel dalam penelitiannya. Metode pengumpulan data dilakukan melalui angket atau kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009: 80). Penelitian ini dilakukan pada seluruh populasi, yaitu seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya yang berjumlah 108 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Sosial Kota Surabaya yang beralamat di Jalan Arief Rahman Hakim Nomor 131–133 Surabaya. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober hingga November 2024.

Pengolahan data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu mendeskripsikan data, memprosesnya, dan menguji data yang telah dikumpulkan untuk menguji hipotesis, yang merupakan contoh pendekatan analisis data (Sanusi, 2011). Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, digunakan beberapa pendekatan analisis data, termasuk uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan metode Partial Least Squares (PLS). Partial Least Square (PLS) pertama kali dikembangkan oleh Wold (1982). Karena dapat digunakan untuk semua ukuran data dan tidak memerlukan banyak asumsi, pendekatan analisis data Partial Least Square (PLS) memberikan hasil yang konklusif dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Konvergen

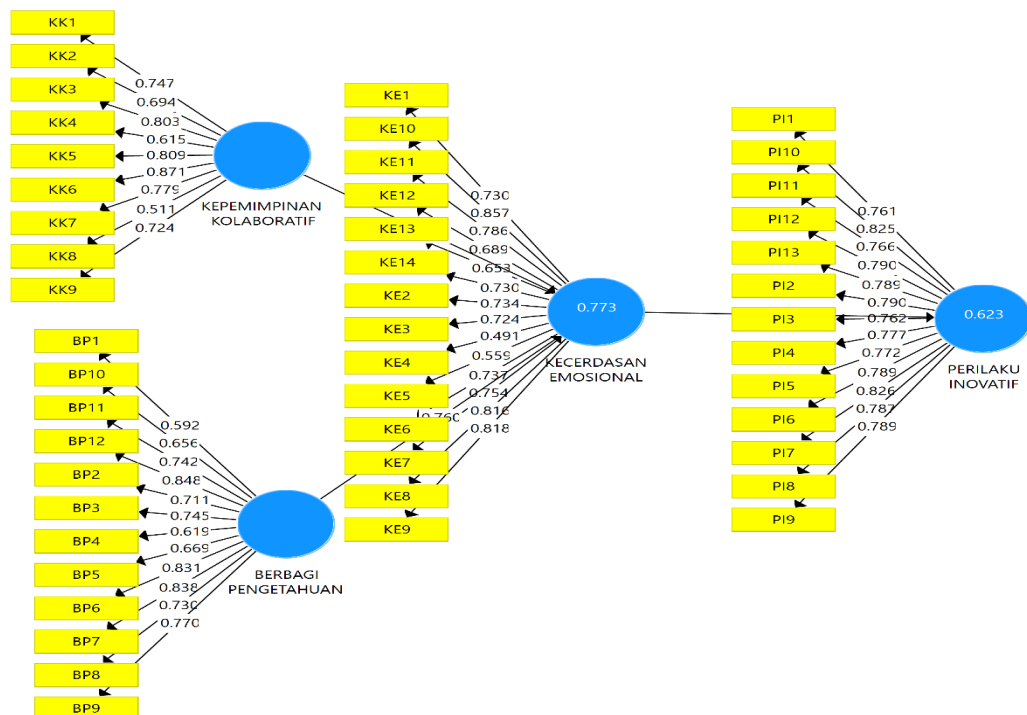
Tabel 1
Faktor Pemuatan (Sebelum)

Variable	Item	Loading Value	Information
Kepemimpinan Kolaboratif	KK1	0,747	Valid
	KK2	0,694	Invalid
	KK3	0,803	Valid
	KK4	0,615	Invalid
	KK5	0,809	Valid
	KK6	0,871	Valid
	KK7	0,779	Valid
	KK8	0,511	Invalid
	KK9	0,724	Valid
Variable	Item	Loading Value	Information
Berbagi Pengetahuan	BP1	0,592	Invalid
	BP2	0,711	Valid
	BP3	0,745	Valid
	BP4	0,619	Invalid
	BP5	0,669	Invalid
	BP6	0,831	Valid
	BP7	0,838	Valid
	BP8	0,730	Valid
	BP9	0,770	Valid
	BP10	0,656	Invalid
	BP11	0,742	Valid
	BP12	0,848	Valid
Variable	Item	Loading Value	Information
Kecerdasan Emosional	KE1	0,730	Valid
	KE2	0,695	Invalid
	KE3	0,724	Valid
	KE4	0,491	Invalid
	KE5	0,559	Invalid
	KE6	0,737	Valid
	KE7	0,754	Valid
	KE8	0,816	Valid
	KE9	0,818	Valid
	KE10	0,857	Valid
	KE11	0,786	Valid
	KE12	0,689	Invalid
	KE13	0,653	Invalid
	KE14	0,671	Invalid
Variable	Item	Loading Value	Information
	PI1	0,761	Valid

Perilaku Inovatif	PI2	0,790	Valid
	PI3	0,762	Valid
	PI4	0,777	Valid
	PI5	0,772	Valid
	PI6	0,789	Valid
	PI7	0,826	Valid
	PI8	0,787	Valid
	PI9	0,789	Valid
	PI10	0,825	Valid
	PI11	0,766	Valid
	PI12	0,790	Valid
	PI13	0,789	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data dengan PLS.

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar nilai loading factor telah memenuhi rules of thumbs yang ditetapkan oleh Ghazali (2011), yaitu $> 0,7$ pada setiap indikator, namun juga terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai loading factor $< 0,7$, sehingga harus dilakukan penghapusan atau eliminasi terhadap indikator KK2, KK4, KK8, BP1, BP4, BP5, BP10, KE2, KE4, KE5, KE12, KE13, dan KE14. Setelah dilakukan penghapusan, pengujian dilakukan kembali untuk melihat hasilnya. Gambar berikut adalah gambar yang menunjukkan model penelitian yang diolah dengan Smart PLS 3, sebelum dilakukan penghapusan data berikut:



Gambar 1
Diagram Jalur Model Luar PLS (Sebelum)
Sumber: Hasil pengolahan data dengan PLS

Berikut ini adalah hasil uji loading factor setelah menghilangkan indikator yang tidak memenuhi syarat,:

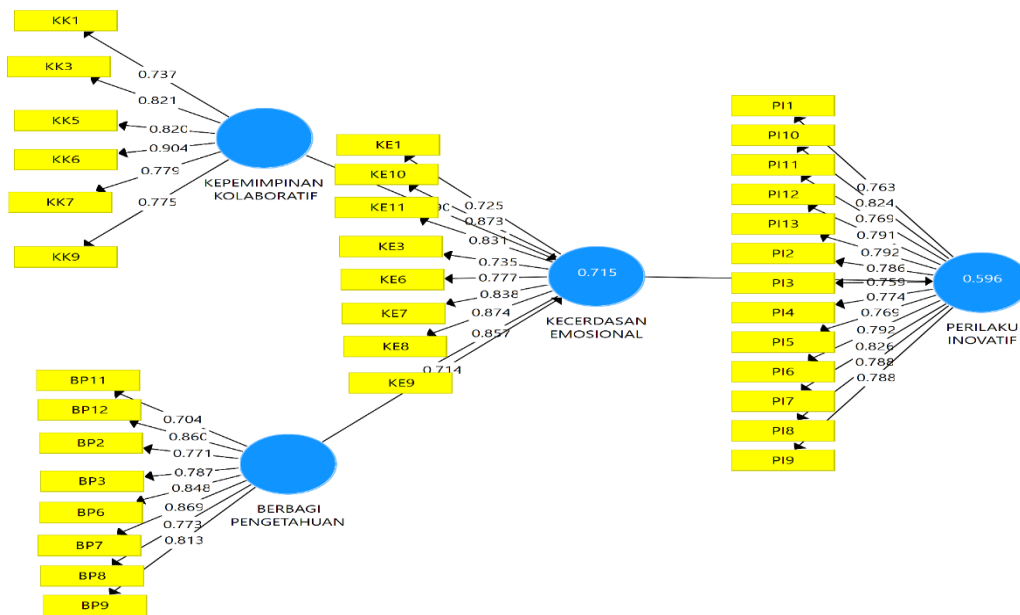
Table 2
Loading Factor (Sesuda)

Variable	Item	Loading Value	Information
Kepemimpinan Kolaboratif	KK1	0,737	Valid
	KK3	0,821	Valid
	KK5	0,820	Valid
	KK6	0,904	Valid
	KK7	0,779	Valid
	KK9	0,775	Valid
Variable	Item	Loading Value	Information
Berbagi Pengetahuan	BP2	0,771	Valid
	BP3	0,787	Valid
	BP6	0,848	Valid
	BP7	0,869	Valid
	BP8	0,773	Valid
	BP9	0,813	Valid
	BP11	0,704	Valid
	BP12	0,860	Valid
Variable	Item	Loading Value	Information
Kecerdasan Emosional	KE1	0,725	Valid
	KE3	0,735	Valid
	KE6	0,777	Valid
	KE7	0,838	Valid
	KE8	0,874	Valid
	KE9	0,857	Valid
	KE10	0,873	Valid
	KE11	0,831	Valid
Variable	Item	Loading Value	Information
Perilaku Inovatif	PI1	0,763	Valid
	PI2	0,786	Valid
	PI3	0,792	Valid
	PI4	0,774	Valid
	PI5	0,769	Valid
	PI6	0,792	Valid
	PI7	0,826	Valid
	PI8	0,788	Valid
	PI9	0,788	Valid
	PI10	0,824	Valid
	PI11	0,769	Valid
	PI12	0,791	Valid
	PI13	0,792	Valid

Source: Results of data processing with PLS.

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai loading factor untuk setiap indikator telah memenuhi rule of thumb yang ditetapkan oleh Ghazali (2011), yaitu $> 0,7$ untuk setiap

indikator. Hal ini berarti setiap indikator dalam penelitian ini telah dinyatakan valid secara statistik dan dapat digunakan dalam konstruk penelitian. Selanjutnya, gambar berikut ini adalah gambar yang menunjukkan model penelitian yang diolah dengan Smart PLS 3 setelah dieliminasi sebagai berikut:



Gambar 2
Diagram Jalur Model Luar PLS (Setelah)
Sumber: Hasil pengolahan data dengan PLS

Construct Validity

Table 3
Average Variance Extracted (AVE)

Variable	AVE	Information
Kepemimpinan Kolaboratif	0,652	Valid
Berbagi Pengetahuan	0,647	Valid
Kecerdasan Emosional	0,666	Valid
Perilaku Inovatif	0,619	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data dengan PLS.

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai AVE pada variabel kepemimpinan kolaboratif, berbagi pengetahuan, kecerdasan emosional, dan perilaku inovatif pada model analisis penelitian ini memiliki nilai validitas konstruk yang baik, yaitu nilai AVE lebih besar dari 0,5.

Discriminant Validity

Tabel 4
Cross Loading Value

	Kepemimpinan Kolaboratif	Berbagi Pengetahuan	Kecerdasan Emosional	Perilaku inovatif
BP2	0.771	0.625	0.415	0.510
BP3	0.787	0.671	0.462	0.531
BP6	0.848	0.687	0.576	0.650

	Kepemimpinan Kolaboratif	Berbagi Pengetahuan	Kecerdasan Emosional	Perilaku inovatif
BP7	0.869	0.707	0.509	0.565
BP8	0.773	0.636	0.493	0.592
BP9	0.813	0.651	0.416	0.540
BP11	0.704	0.536	0.538	0.602
BP12	0.860	0.803	0.581	0.648
KE1	0.621	0.725	0.491	0.600
KE3	0.602	0.735	0.530	0.732
KE6	0.580	0.777	0.526	0.578
KE7	0.645	0.838	0.517	0.603
KE8	0.737	0.874	0.533	0.655
KE9	0.724	0.857	0.507	0.585
KE10	0.761	0.873	0.520	0.605
KE11	0.737	0.831	0.505	0.663
KK1	0.378	0.419	0.737	0.460
KK3	0.451	0.485	0.821	0.552
KK5	0.662	0.645	0.820	0.704
KK6	0.527	0.528	0.904	0.656
KK7	0.509	0.534	0.779	0.601
KK9	0.393	0.378	0.775	0.489
PI1	0.559	0.577	0.548	0.763
PI2	0.518	0.523	0.467	0.786
PI3	0.489	0.528	0.508	0.759
PI4	0.503	0.529	0.556	0.774
PI5	0.517	0.607	0.575	0.769
PI6	0.596	0.642	0.623	0.792
PI7	0.580	0.588	0.596	0.826
PI8	0.524	0.582	0.572	0.788
PI9	0.539	0.570	0.591	0.788
PI10	0.651	0.646	0.613	0.824
PI11	0.513	0.650	0.613	0.769
PI12	0.606	0.578	0.571	0.791
PI13	0.699	0.780	0.591	0.792

Sumber: Hasil pengolahan data dengan PLS.

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai masing-masing konstruk dari setiap indikator lebih besar dari nilai konstruk lainnya dan terakumulasi dalam satu konstruk. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang kuat.

Composite Reliability

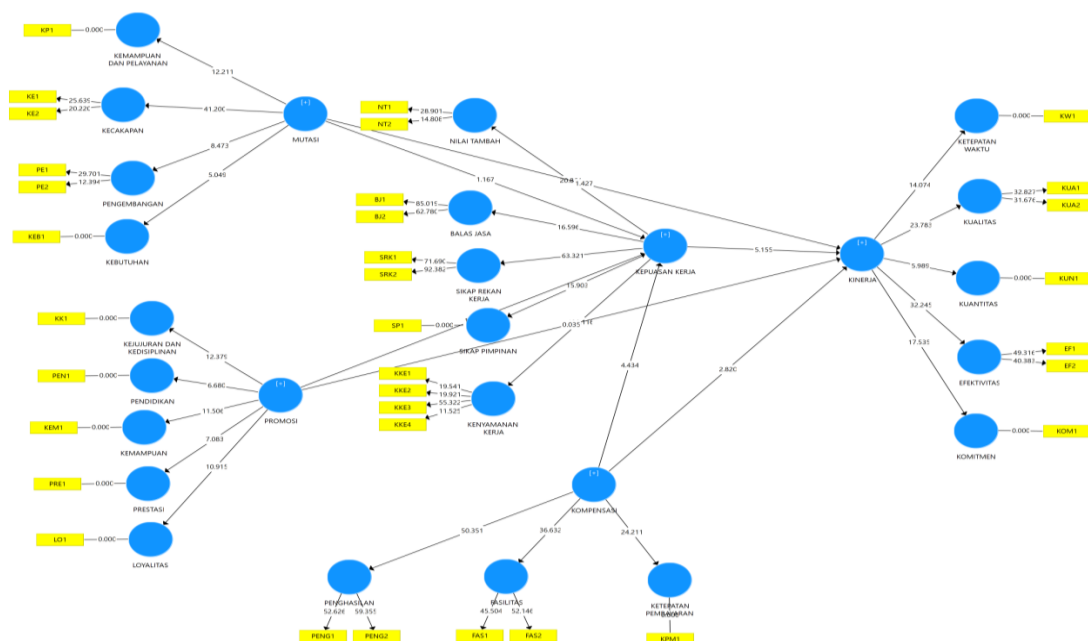
Table 5
Composite Reliability dan Cronbach's alpha

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Information
Kepemimpinan Kolaboratif	0,893	0,918	Valid
Berbagi Pengetahuan	0,921	0,936	Valid
Kecerdasan Emosional	0,927	0,941	Valid
Perilaku Inovatif	0,949	0,955	Valid

Source: Results of data processing with PLS.

Karena semua konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 dan nilai Composite reliability lebih besar dari 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa semua konstruk tersebut reliabel. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap desain model penelitian memiliki konsistensi internal yang diukur dengan uji reliabilitas instrumen.

Inner Model Evaluation



Gambar 3
Diagram Jalur Inner Model PLS
Sumber: Hasil pengolahan data dengan PLS

Koefisien Determinasi

Tabel 6
R-Square

	R Square
Kecerdasan Emosional	0,715
Perilaku Inovatif	0,596

Sumber: Hasil pengolahan data dengan PLS

Nilai koefisien determinasi dari masing-masing variabel yang dihitung dengan menggunakan nilai R-square pada tabel di atas dan dikalikan dengan 100% adalah sebesar

71,5% untuk variabel kecerdasan emosional. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi variabel kecerdasan emosional mempengaruhi penelitian ini sebesar 71,5%, dengan faktor-faktor lain di luar model penelitian menyumbang 28,5% sisanya. Selain itu, hanya 59,6% pengaruh variabel perilaku inovatif yang berasal dari penelitian ini, dengan 40,4% lainnya berasal dari konstruk yang tidak terkait dengannya.

Pengujian Hipotesis

Table 7
Path Coefficients

	Original Sample	T Statistics	P Values	Information
Kepemimpinan Kolaboratif → Kecerdasan Emosional	0.190	2.321	0.021	significant
Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) → Kecerdasan Emosional	0.714	9.655	0.000	significant
Kecerdasan Emosional → Perilaku Inovatif	0.772	15.160	0.000	significant
Kepemimpinan Kolaboratif → Perilaku Inovatif	0.147	2.245	0.025	significant
Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) → Perilaku Inovatif	0.551	8.080	0.000	significant
Kepemimpinan Kolaboratif → Kecerdasan Emosional → Perilaku Inovatif	0.551	8.080	0.000	significant
Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) → Kecerdasan Emosional → Perilaku Inovatif	0.147	2.245	0.025	significant

Source: Results of data processing with PLS

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Kolaboratif terhadap Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS 3.0, diketahui bahwa nilai koefisien parameter sebesar 0,190 menunjukkan bahwa kepemimpinan kolaboratif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional. Hal ini terlihat dari nilai koefisien jalur dengan p-value sebesar 0,021 dan nilai T-statistik sebesar $2,321 > 1,96$. Berdasarkan perhitungan statistik tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kolaboratif memengaruhi kecerdasan emosional dalam sampel penelitian ini, sehingga hipotesis yang diajukan (H1) dapat diterima.

Kepemimpinan yang efektif membutuhkan kesadaran diri, pengelolaan emosi, dan kemampuan menyelesaikan konflik. Kepemimpinan kolaboratif, yang mencakup kolaborasi, kemampuan mendengarkan, memengaruhi, dan beradaptasi, sangat penting untuk menghadapi perubahan. Pemimpin masa depan, seperti pimpinan sekolah, harus mendorong dialog, memanfaatkan pengetahuan, bersikap adil, dan menciptakan kondisi pembelajaran yang inovatif (Jäppinen dan Ciussi, 2016). Gaya kepemimpinan kolaboratif umumnya melibatkan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, yang membantu mengelola emosi, membentuk hubungan interpersonal yang kuat, dan memberikan pengaruh positif pada

anggota tim. Kemampuan ini sangat penting dalam kepemimpinan di masa depan baik di sekolah maupun di organisasi lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Sintya et al. (2023), yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan. Kecerdasan emosional berperan penting dalam pengembangan dan peningkatan kepemimpinan yang efektif.

Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS 3.0, diketahui bahwa nilai koefisien parameter sebesar 0,714 menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional. Hal ini terlihat dari nilai koefisien jalur dengan p-value sebesar 0,000 dan nilai T-statistik sebesar $9,655 > 1,96$. Hasil perhitungan statistik ini memungkinkan untuk menyimpulkan bahwa berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional dalam sampel penelitian ini, sehingga hipotesis H2 dapat diterima.

Penelitian menunjukkan bahwa pegawai Dinas Sosial aktif terlibat dalam kegiatan berbagi pengetahuan, membagikan pengetahuan mereka tentang program kerja dan tugas-tugas kepada rekan kerja, sehingga mendorong munculnya ide-ide baru dan peningkatan kinerja. Berbagi pengetahuan secara berkelanjutan juga mendorong terbentuknya kecerdasan emosional yang tinggi, karena individu dengan EQ tinggi mampu memahami perasaan diri sendiri dan orang lain dengan lebih baik, sehingga mempermudah dalam memahami dan mengatasi tantangan dalam proses berbagi pengetahuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian serupa yang dilakukan oleh Harmen dan Indriani (2023), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan berbagi pengetahuan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Perilaku Inovatif

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS 3.0, diketahui bahwa nilai koefisien parameter sebesar 0,772 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Hal ini terlihat dari nilai p-value sebesar 0,000 dan T-statistik sebesar $15,160 > 1,96$. Berdasarkan perhitungan statistik tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dalam sampel penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, sehingga hipotesis H3 dapat diterima.

Kecerdasan emosional yang tinggi meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengelola emosi, berkomunikasi, dan menjalin interaksi yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Hal ini juga memungkinkan mereka untuk menghadapi tantangan, bertanggung jawab, dan berinovasi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan optimisme dalam menyelesaikan masalah.

Penelitian Jafri et al. (2016) terhadap 250 pekerja di Bhutan menemukan bahwa emosi positif dapat meningkatkan kreativitas dan kemampuan menyelesaikan masalah. Hal ini sejalan dengan model broaden and build dari Frederickson, yang menyatakan bahwa emosi positif memperluas perhatian, kognisi, dan tindakan, serta membangun sumber daya pribadi dalam diri manusia (Keyes & Haidt, 2003). Menjalinkan persahabatan dengan orang baru juga dapat meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap ide-ide baru dan mendukung implementasi ide kreatif (Madrid et al., 2014). Studi ini mendukung model broaden and build, bahwa emosi positif dapat mendorong kreativitas dan pemecahan masalah yang lebih baik (King, 2011).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tobing dan Ratnaningsih (2021), yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Pengaruh Kepemimpinan Kolaboratif terhadap Perilaku Inovatif

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS 3.0, diketahui bahwa nilai koefisien parameter sebesar 0,147 menunjukkan bahwa kepemimpinan kolaboratif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Hal ini terlihat dari nilai p-value sebesar 0,025 dan T-statistik sebesar $2,245 > 1,96$. Berdasarkan perhitungan statistik ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kolaboratif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, sehingga mendukung hipotesis H4.

Gaya kepemimpinan yang suportif dan inklusif mendorong kreativitas dan inovasi di kalangan karyawan. Kepemimpinan yang memberdayakan, khususnya kepemimpinan kolaboratif, berdampak positif terhadap kreativitas dan motivasi (Cacciatore, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang suportif meningkatkan inovasi dan kinerja tim, sementara kepemimpinan kolaboratif memperbaiki hasil pengembangan individu (Malik et al., 2023). Mengintegrasikan kreativitas dan kepemimpinan kolaboratif dalam strategi pengembangan talenta sangat penting untuk kinerja organisasi (Constantin & Florea, 2023).

Kepemimpinan kolaboratif mendukung pengambilan keputusan bersama, pemecahan masalah bersama, dan rasa saling menghormati, sehingga memberdayakan karyawan (Huang et al., 2022). Gaya kepemimpinan ini memperlancar arus informasi dan memungkinkan organisasi menjadi lebih tangkas. Praktik kepemimpinan ini meningkatkan pengembangan karyawan dan keberhasilan organisasi, serta mendorong perilaku inovatif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Supriandi (2024) yang menemukan bahwa kreativitas dan kepemimpinan kolaboratif berpengaruh positif secara signifikan terhadap pengembangan talenta, yang menyoroti pentingnya kedua faktor ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif di startup Indonesia.

Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Inovatif

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS 3.0, diketahui bahwa nilai koefisien parameter sebesar 0,551 menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Hal ini terlihat dari nilai p-value sebesar 0,000 dan T-statistik sebesar $8,080 > 1,96$. Berdasarkan perhitungan statistik tersebut, dapat disimpulkan bahwa berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, sehingga hipotesis H5 dapat diterima.

Berbagi pengetahuan adalah alat penting bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan baru dan meningkatkan perilaku kerja inovatif. Ini membantu karyawan mengembangkan perspektif yang beragam dan mengekspresikan ide, terutama bagi yang kurang berpengalaman. Berbagi pengetahuan juga memfasilitasi pertukaran pengalaman di antara karyawan, meningkatkan kolaborasi tim, dan kreativitas dalam tugas-tugas kreatif (Choi et al., 2016; Bednall et al., 2018).

Berbagi pengetahuan dalam konteks kerja melibatkan konversi pengetahuan tacit menjadi informasi eksplisit melalui diskusi tatap muka atau forum virtual. Namun, berbagi pengalaman dan pemecahan masalah kerja secara efektif saja tidak cukup untuk meningkatkan perilaku inovatif secara signifikan. Berbagi pengetahuan harus mencakup informasi baru seperti pembelajaran dari pengalaman, praktik terbaik, dan ide inovatif untuk merangsang kreativitas dan peningkatan proses.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Nisrina dan Raharja (2024), yang menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

Kecerdasan Emosional Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Kolaboratif terhadap Perilaku Inovatif

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS 3.0, diketahui bahwa nilai koefisien parameter sebesar 0,551 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat memediasi pengaruh kepemimpinan kolaboratif terhadap perilaku inovatif. Hal ini didukung oleh nilai T-statistik sebesar $8,080 > 1,96$ dan p-value sebesar 0,000. Berdasarkan perhitungan statistik tersebut, dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional dalam sampel penelitian ini dapat memediasi pengaruh kepemimpinan kolaboratif terhadap perilaku inovatif, sehingga hipotesis H6 diterima.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin serta ragam emosi antara pemimpin dan karyawan merupakan aspek penting dalam menjalankan organisasi. Gaya kepemimpinan kolaboratif yang diterapkan oleh Kepala Dinas Sosial Kota Surabaya dinilai efektif dalam menangani pegawai, membangun keterampilan penyelesaian konflik, dan mengendalikan kecerdasan emosional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian serupa oleh Dalimunte et al. (2024), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap gaya penanganan konflik melalui kecerdasan emosional.

Kecerdasan Emosional Memediasi Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Inovatif

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS 3.0, diketahui bahwa nilai koefisien parameter sebesar 0,147 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat memediasi pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku inovatif. Nilai T-statistik sebesar $2,245 > 1,96$ dan p-value sebesar 0,025 memperkuat kesimpulan tersebut. Berdasarkan perhitungan statistik ini, dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional dalam sampel penelitian ini dapat memediasi pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku inovatif, sehingga hipotesis H7 dapat diterima.

Berbagi pengetahuan merupakan proses penting yang membantu karyawan mengembangkan perspektif yang beragam dan mengekspresikan ide-ide. Proses ini memfasilitasi pertukaran pengalaman, terutama bagi karyawan yang masih kurang berpengalaman. Selain itu, berbagi pengetahuan juga meningkatkan kerja sama tim dan kreativitas. Proses ini mendukung organisasi dalam pemecahan masalah, implementasi kebijakan, dan inovasi. Berbagi pengetahuan juga memperkuat hubungan antar karyawan dan atasan, yang menuntut adanya kecerdasan emosional yang memadai untuk menghadapi perbedaan karakter dan kepribadian. Secara keseluruhan, berbagi pengetahuan meningkatkan kreativitas pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif (Bednall et al., 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian serupa oleh Mahmud dan Toker (2022), yang menemukan bahwa kecerdasan emosional dan berbagi pengetahuan yang baik memiliki pengaruh positif.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kolaboratif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional.
2. Berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional

3. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.
4. Kepemimpinan kolaboratif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.
5. Berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.
6. Kecerdasan emosional dapat memediasi pengaruh kepemimpinan kolaboratif terhadap perilaku inovatif.
7. Kecerdasan emosional dapat memediasi pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku inovatif.

Saran

Saran dari penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diketahui jika kepemimpinan kolaboratif, berbagi pengetahuan, dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi, semoga hal tersebut menjadi perhatian khusus oleh para pimpinan instansi Dinas Sosial Kota Surabaya, untuk lebih memberikan wadah dan mengembangkan hal tersebut, untuk tumbuh menjadi budaya organisasi dalam kehidupan sehari-hari.
2. Diharapkan pada penelitian berikutnya untuk dapat menggunakan variabel yang berbeda yang belum dimasukkan dalam penelitian ini seperti Kompetensi, Kebutuhan Berprestasi, Kepuasan Kerja, budaya organisasi dan selain itu yang mungkin akan berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional dan perilaku inovasi pegawai. Selain itu, variabel penelitian yang tidak signifikan pada penelitian ini agar dapat menjadi penelitian yang akan datang.
3. Pengisian kuesioner dapat diperluas, contohnya dengan mengembangkan topik sejenis dengan metode penelitian menggunakan mix method (kuantitatif dan kualitatif), sehingga data yang didapatkan tidak hanya melalui kuesioner tetapi juga dengan wawancara terhadap karyawan dan supervisor untuk mendapatkan informasi tentang perilaku inovatif pegawai yang lebih objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bednall, T. C., Raftery, A. E., Shipton, H., Jackson, C. J., & Sanders, K. K. (2018). Innovative Behaviour: How Much Transformational Leadership Do You Need?: Innovative Behaviour. *British Journal of Management*, 29(4)
- Cacciatore, S. (2023). Creativity and Leadership. How the Arts Can Improve Business Strategy. *Socio-Cultural Management Journal*, 6(1), 55–84.
- Choi, K. Kim, S.M.E. Ullah, & Kang, S. (2016). How transformational leadership facilitates innovative behavior of Korean workers. *Person. Rev.*, 45 (3), pp. 459-479
- Constantin, I., & Florea, N. (2023). Leadership And Creativity – A Vital Skill For Individual And Organizational Performance. *Research and Education*, 14–28. <https://doi.org/10.56177/red.7.2022.art.3>
- Dalimunthe, A.K. Rokan, M.K. dan Syahriza, R. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Gaya Penanganan Konflik Melalui Kecerdasan Emosional Pada PT. Alamjaya Wirasentosa. *Surplus: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 3. No 1. ISSN : 2964-7665.

- Edghiem, F., & Mouzughi, Y. (2018). Knowledge-advanced innovative behaviour: a hospitality service perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 30 No. 1, pp. 197-216. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2016-0200>.
- Ghozali, I. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harmen, H., & Indriani, R. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Knowledge Sharing terhadap Stress Kerja Karyawan PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan. *NIAGAWAN*, Vol 12 No 3.
- Huang, Z., Sindakis, S., Aggarwal, S., & Thomas, L. (2022). The role of leadership in collective creativity and innovation: Examining academic research and development environments. *Frontiers in Psychology*, 13, 1060412. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1060412>
- Jafri, Dem, & Choden (2016). Emotional Intelligence and employee creativity: Moderating role of proactive personality and organizational climate. *Business Perspectives and Research*, 4(1), 54–66
- Jäppinen, A. K., & Ciussi, M. (2016). Indicators of improved learning contexts: a collaborative perspective on educational leadership. *International Journal of Leadership in Education*, 19(4), 482–504. <https://doi.org/10.1080/13603124.2015.1015616>
- Keyes, C. L. M, & Haidt, J. (2003). *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*. Washington D. C.: American Psychological Association
- King, B., & Prentice, C. (2011). The influence of emotional intelligence on the service performance of casino frontline employees. *Tourism and Hospitality Research*, Vol 11 No 1.
- Kouzes, J.M, & Posner, B. (2007). *The Leadership Challenge*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Kurniawati, E. F., & Suharnomo, S. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif Islamic Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pengrajin Batik di Desa Wisata Batik Lendah, Kulon Progo). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 3066-3078. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9848>
- Madrid, P. H., Patterson, M. G., Birdi, K. S., Leiva, P. I., Kausel, E. E. (2013). The role of weekly high-activated positive mood, context, and personality in innovative work behavior: A multilevel and interactional model. *Journal of Organizational Behavior*.
- Mahmud, N., & Toker, A. (2022). Dampak Kecerdasan Emosional terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Menyembunyikan Pengetahuan. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Sosial Eurasia* 2(4):8-29.
- Malik, A., Putri, L. D., & Utomo, W. P. (2024). The Role of Leadership and Communication

Competence in Increasing Learning Motivation in the Kampus Mengajar Program.
Journal of Leadership in Organizations, Vol. 6, No. 1

- Meidawati, D. Subyantoro, A. dan Hikmah, K. 2021. Pengaruh Knowledge Sharing, Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Manajemen Dakwah. Vol 9. No 2.
- Nisrina, S., & Raharja, E. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN BERBAGI PENGETAHUAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. 13, 1–8.
- Pandanningrum, G.V. dan Nugraheni. 2021. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi. Diponegoro Journal Of Management. Vol 10. No 03. ISSN : 2337-3792\
- Sintya, T. F. A. D., Awaludin, D. P., Wibowo, U. B. (2024). Leadership in Education: Strengthening Human Resources and Learning Outcomes Following the ‘Program Sekolah Penggerak’ Intervention. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 08 No. 03.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, CV Alfabeta: Bandung. Batti Pieter, 2010, Inert Gas S
- Supriandi. 2024. Penerapan Kreativitas dan Kepemimpinan Kolaboratif dalam Pengembangan Talenta pada Perusahaan Startup di Indonesia. Sanskara Manajemen Bisnis. Vol 2. No 3. ISSN: 2963-024X
- Tobing, M.J. dan Ratnaningsih, I.Z. 2021. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Penyiar Radio Kampus di Jakarta. Jurnal Empati. Vol 10 n 01. Hal 69-77.
- Wold, H. O. (1982). Soft Modeling: The Basic Design and Some Extensions. In K. G. Jöreskog, & H. O. Wold (Eds.), Systems under Indirect Observation: Causality, Structure, Prediction (pp. 1-54). Amsterdam: North-Holland