

## **PERAN MEDIASI *KNOWLEDGE SHARING* DAN INOVASI PADA PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN KEPEMIMPINAN *TRANSFORMATIONAL* PADA KINERJA PEGAWAI**

Setiyawan<sup>1</sup>, Suhana<sup>2</sup>

Universitas Stikubank Semarang

[setiyawan0040@unisbank.ac.id](mailto:setiyawan0040@unisbank.ac.id)<sup>1</sup>, [suhana@edu.unisbank.ac.id](mailto:suhana@edu.unisbank.ac.id)<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *knowledge sharing* dan inovasi pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo. Penelitian kuantitatif ini menggunakan kuesioner dengan teknik simple random sampling untuk mengumpulkan data. Kuesioner diukur menggunakan skala Likert 1 – 5 yang disebar dengan bantuan Google Form sebagai media survei. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai PLN UID Suluttenggo di seluruh unit kerjanya yang berjumlah 306 responden. Data dianalisis dan diolah menggunakan metode SPSS – 24 untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan, inovasi dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dan inovasi dapat memediasi pengaruh budaya perusahaan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran budaya perusahaan, kepemimpinan transformasional, *knowledge sharing* dan inovasi sangat penting terhadap kinerja karyawan PLN UID Suluttenggo.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, *Knowledge Sharing*, Inovasi, Kinerja Karyawan**

### **ABSTRACT**

*This research aims to examine the influence of organizational culture and transformational leadership on employee performance mediated by knowledge sharing and innovation at PT PLN (Persero) UID Suluttenggo. This quantitative research uses a questionnaire with simple random sampling techniques to collect data. The questionnaire was measured using a Likert scale of 1 – 5 which was distributed with the help of Google Form as a survey medium. The respondents in this research were PLN UID Suluttenggo employees in all their work units, totaling 306 respondents. Data were analyzed and processed using the SPSS – 24 method to test hypotheses. The research results show that organizational culture and transformational leadership have a positive and significant influence on knowledge sharing, innovation and employee performance. Apart from that, this research also shows that knowledge sharing and innovation can mediate the influence of corporate culture and transformational leadership on employee performance. The research results show that the role of corporate culture, transformational leadership,*

*knowledge sharing and innovation is very important in the performance of PLN UID Suluttenggo employees.*

*Key Word: Organizational Culture, Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Innovation, Employee Performance*

---

## PENDAHULUAN

Akibat perubahan, ekonomi global saat ini telah menjadi multifaset, dinamis, dan kompetitif. Perubahan-perubahan ini telah menyebabkan adanya perbedaan antara pendekatan modern terhadap penciptaan nilai dengan metode tradisional pemantauan operasi. Selain itu, perubahan teknologi yang cepat, pelanggan yang semakin kompleks, serta pentingnya inovasi telah mengubah landasan persaingan bagi banyak bisnis dari sumber daya fisik dan finansial konvensional menjadi aset intelektual (Albandari, 2021). (Choi et al., 2013) berpendapat bahwa pandangan berbasis sumber daya suatu perusahaan menekankan keberlanjutan strategi kompetitif dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam suatu organisasi. Sumber daya harus memiliki karakteristik tertentu, termasuk bahwa mereka harus unik, tidak dapat ditiru, dan tidak dapat digantikan dan dapat diamati dalam bentuk keterampilan karyawan dan pengalaman yang diperoleh dari waktu ke waktu serta proses organisasi. Sumber daya internal semacam itu memiliki kemampuan untuk menghasilkan kekayaan dan dianggap sebagai aset tidak berwujud atau modal intelektual yang menunjukkan bahwa sumber daya strategis telah secara luas diakui sebagai kekuatan penting yang mendorong ekspansi bisnis (Feng et al., 2020).

Menurut (Zhang & Min, 2022) *Knowledge Sharing* adalah inti dari proses manajemen pengetahuan sebagai proses pertukaran informasi, data, keterampilan, keahlian, dan pengetahuan di antara karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dan mencapai tujuan organisasi, dan membantu menghasilkan pengetahuan baru. *Knowledge Sharing* adalah interaksi sosial yang dapat melibatkan, pengalaman, keterampilan dan pengetahuan antara karyawan agar bisa meningkatkan pengetahuan yang dimiliki (Alrowwad et al., 2020). *Knowledge Sharing* adalah sebuah proses komunikasi interaktif antar individu satu dengan yang lain di dalam suatu kelompok yang menciptakan hubungan saling bergantung untuk mencapai tujuan bersama (He & Pérez Estébanez, 2023). Inovasi adalah serangkaian perilaku untuk memperkenalkan ide-ide baru yang dapat dikembangkan dan diterapkan dengan tujuan meningkatkan kinerja pekerja dalam sebuah organisasi (Karyawan, n.d.). Inovasi adalah kemampuan untuk menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru dan berguna (Ye et al., 2022) (Alblooshi et al., 2020). Inovasi merujuk kepada upaya mengenalkan ide dan penerapannya dalam pekerjaan, baik dilakukan individu, kelompok atau organisasi (Ni Kadek Cantika Dewi et al., 2023).

Atas dasar argumen tersebut, penelitian ini berupaya untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya perusahaan, knowledge sharing, inovasi dan kinerja karyawan pada PT (persero) Unit Induk Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, Gorontalo (UID Suluttenggo). PLN UID Suluttenggo merupakan salah satu unit induk dari PT PLN (persero) yang menangani pelayanan pelanggan, pengoperasian dan pemeliharaan sistem kelistrikan isolated dan seluruh sistem distribusi di provinsi Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo. Pertumbuhan jumlah populasi di ketiga provinsi yang diikuti pula dengan pertumbuhan GDP merupakan peluang sekaligus tantangan bagi PLN UID Suluttenggo.

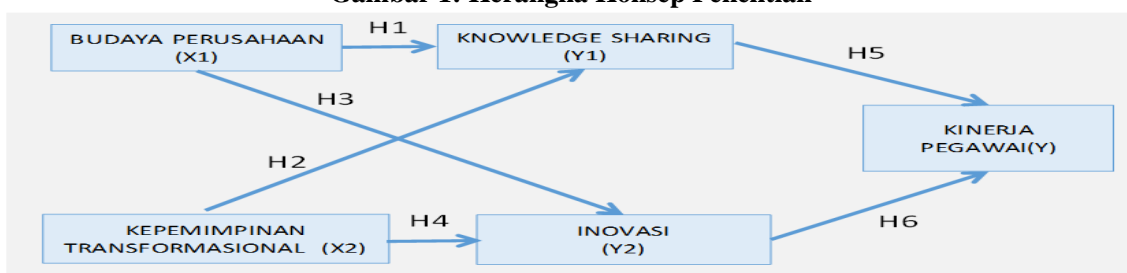
Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT PLN (persero) UID Suluttenggo yang memiliki 7 UP3, 3 UP2K dan 1 UP2D tersebar di wilayah kerja provinsi Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo. Meningkatnya jumlah pelanggan, bertambahnya panjang jaringan distribusi, bertambahnya jumlah dan jenis pembangkit, semakin tingginya tuntutan masyarakat akan kecepatan pelayanan, kualitas listrik, serta akurasi transaksi mengharuskan PLN UID Suluttenggo menyesuaikan diri dengan membenahi proses bisnis serta produk layanan mendahului kebutuhan pelanggan. Pembenahan proses bisnis serta produk layanan PLN UID Suluttenggo dilakukan secara berkesinambungan dengan cara menjalankan secara cepat, tepat dan cermat program dan kebijakan dari PLN Pusat yang dikombinasikan dengan ide dan inovasi PLN UID Suluttenggo.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitik melalui pendekatan kuantitatif dengan metode kausal untuk mendapatkan gambaran pengaruh variabel independen yaitu Budaya Perusahaan dan Kepemimpinan Transformasional, terhadap variabel dependen dalam hal ini Kinerja Pegawai baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi *Knowledge Sharing* dan Inovasi pada lingkungan PT PLN UID Suluttenggo.

Gambar 1 menjelaskan kerangka konsep penelitian dari hubungan budaya perusahaan, kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai yang dimediasi *knowledge sharing* dan inovasi.

**Gambar 1: Kerangka Konsep Penelitian**



Penelitian ini menggunakan data-data yang berasal dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian diinterpretasikan dan dalam tahap akhir diberikan kesimpulan dan saran. Dalam penelitian ini responden yang terkait yaitu karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo (UID Suluttenggo). Dimana dalam wilayah UID Suluttenggo ini terdapat 1 kantor unit induk dan 11 kantor Unit Pelayanan dengan total responden 306 pegawai.

**Tabel 1 Unit Kerja**

Unit	Frequency	Percent
UID Suluttenggo	46	15.0
UP2D Suluttenggo	16	5.2
UP2K Gorontalo	8	2.6
UP2K Sulawesi Tengah	7	2.3
UP2K Sulawesi Utara	6	2.0
UP3 Gorontalo	33	10.8
UP3 Kotamobagu	32	10.5
UP3 Luwuk	26	8.5
UP3 Manado	39	12.7
UP3 Palu	37	12.1
UP3 Tahuna	29	9.5
UP3 Tolitoli	27	8.8
Total	306	100.0

Sumber: Hasil olah SPSS, 2024

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh Budaya Perusahaan (X1) dan Kepemimpinan Transformational (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan mediasi *Knowledge Sharing* (Y1) dan Inovasi (Y2) digunakan instrumen kuesioner atau angket. Jumlah responden penelitian adalah sebesar 306 responden.

Deskripsi variabel dengan rata-rata (mean) adalah salah satu metode statistik deskriptif yang umum digunakan untuk memberikan gambaran ringkas tentang data.

Variabel	Mean	Kriteria
X1	4,393	Tinggi

<b>X2</b>	4,375	Tinggi
<b>Y1</b>	4,460	Tinggi
<b>Y2</b>	4,400	Tinggi
<b>Y</b>	4,461	Tinggi

Sumber: Hasil olah SPSS, 2024

### Uji Keabsahan Data

Untuk memperoleh gambaran dan besarnya pengaruh Budaya Perusahaan, Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan mediasi *Knowledge Sharing* dan Inovasi digunakan instrumen kuesioner untuk pengumpulan data. Hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada 306 respondent. Kemudian diuji keabsahan data dengan menggunakan loading factor dan KMO, dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS 24.0 for windows* dengan hasil uji Kaiser Meyer Oikin (KMO) pengaruh Budaya Perusahaan (X1) dan Kepemimpinan Transformational (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan mediasi *Knowledge Sharing* (Y1) dan Inovasi (Y2) adalah sebagai :

**Tabel 2 Uji Kaiser Meyer Oikin  
 KMO and Bartlett's Test Budaya Perusahaan (X1)**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.947
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1918.354
	df	45
	Sig.	.000

**KMO and Bartlett's Test Kepemimpinan transformational (X2)**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.957
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2649.588
	df	45
	Sig.	.000

**KMO and Bartlett's Test *knowledge sharing* (Y1)**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.948
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2113.243
	df	45
	Sig.	.000

**KMO and Bartlett's Test Inovasi (Y2)**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.954
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2239.192
	df	45
	Sig.	.000

**KMO and Bartlett's Test Kinerja Pegawai (Y)**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.957
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2136.430
	df	45
	Sig.	.000

Sumber: Hasil olah SPSS, 2024

Nilai *Kaiser Meyer Oikin Measure Of Sampling Adequacy* (KMO MSA) untuk semua variabel pada rentang (0.947 – 0.957) > 0.70 dan Nilai Sig 0,000 < 0,05 maka bisa disimpulkan bahwa Asumsi Uji Validitas CFA telah terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan tentang variabel dari variable tersebut dapat dijadikan acuan dan layak digunakan sebagai variabel penelitian.

**Uji Reliabilitas Instrumen**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kuesioner sebagai indikator variabel dan menilai konsistensi instrumen penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel, yaitu jika tanggapan responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari setiap pernyataan. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Perhitungan nilai koefisien reliabilitas untuk instrumen penelitian ini yang menggunakan SPSS 24.0 for windows diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Perusahaan (X1)	0,926	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,954	Reliabel
<i>Knowledge Sharing</i> (Y1)	0,940	Reliabel
Inovasi (Y2)	0,942	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,940	Reliabel

Sumber: Hasil olah SPSS, 2024

Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian dapat menghasilkan data yang konsisten, dan jika pertanyaan tersebut diajukan kembali, maka jawaban yang diberikan akan relatif sama.

**Analisis Regresi Ganda**

**Pengaruh Budaya Perusahaan (X1) dan Kepemimpinan Transformational (X2) terhadap *Knowledge Sharing* (Y1)**

Hasil regresi berganda Pengaruh Budaya Perusahaan (X1) dan Kepemimpinan Transformational (X2) Terhadap *Knowledge Sharing* (Y1) sebagai berikut :

**Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Ganda Pengaruh Budaya Perusahaan (X1) dan Kepemimpinan Transformational (X2) terhadap *Knowledge Sharing* (Y1)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,465	1,180		8,867	0,000		
	Budaya Perusahaan (X1)	0,403	0,054	0,445	7,473	0,000	0,242	4,141
	Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,376	0,050	0,445	7,482	0,000	0,242	4,141

a. Dependent Variable: Knowledge Sharing (Y1)

Sumber: Hasil olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 4 terdapat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

**Persamaan 1**

$$\hat{Y}_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$\hat{Y}_1 = 10,465 + 0,403X_1 + 0,376X_2$$

**Pengaruh Budaya Perusahaan (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Inovasi (Y2)**

Hasil regresi berganda Pengaruh Budaya Perusahaan (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Inovasi (Y2) sebagai berikut :

**Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Ganda Pengaruh Budaya Perusahaan (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Inovasi (Y2)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,413	1,303		4,155	0,000		
	Budaya Perusahaan (X1)	0,466	0,060	0,458	7,827	0,000	0,242	4,141
	Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,415	0,055	0,437	7,473	0,000	0,242	4,141

a. Dependent Variable: Inovasi (Y2)

Sumber: Hasil olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 5 terdapat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

**Persamaan 2**

$$\hat{Y}_2 = \alpha + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2$$

$$\hat{Y}_2 = 5,413 + 0,466X_1 + 0,415X_2$$

**Pengaruh Knowledge sharing (Y1), dan Inovasi (Y2) Terhadap Kinerja (Y)**

Hasil regresi berganda Pengaruh Knowledge sharing (Y1), dan Inovasi (Y2) Terhadap Kinerja (Y) adalah sebagai berikut :



**Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Ganda Knowledge sharing (Y1), dan Inovasi (Y2) Terhadap Kinerja (Y)**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8,866	1,476		6,007	0,000		
	Knowledge Sharing (Y1)	0,419	0,063	0,418	6,621	0,000	0,269	3,711
	Inovasi (Y2)	0,387	0,056	0,434	6,868	0,000	0,269	3,711

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 6 terdapat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

**Persamaan 3**

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_5 Y_1 + \beta_6 Y_2$$

$$\hat{Y} = 8.866 + 0,419 Y_1 + 0,387 Y_2$$

**Uji Sobel**

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. menurut Baron & Kenny (1986), menyatakan “Variabel mediasi ialah variabel yang memoderasi pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat”.

Dalam hal ini dilakukan pengujian kekuatan pengaruh (indirect effect) dengan menghitung jumlah standard error pengaruh tidak langsung (indirect effect) dengan menggunakan Sobel Test Calculator.

a) Pengaruh Budaya Perusahaan (X1) terhadap Kinerja (Y) dengan Mediasi Knowledge Sharing (Y1)

Hasil uji sobel Budaya Perusahaan (X1) Terhadap Kinerja (Y) Dengan Mediasi Knowledge Sharing (Y1) sebagai berikut :

**Tabel 7 Pengaruh Budaya Perusahaan (X1) terhadap Knowledge sharing (Y1)**

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.147	.127		9.004	.00
	Budaya Perusahaan (X1)	.754	.029	.832	26.196	.00

a. Dependent Variable: Knowledge Sharing (Y1)

Sumber: Hasil olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai Standardized Coefficients Beta pada variabel Budaya Perusahaan sebesar a=0,754 dan



*Coefficients Std. Error* sebesar  $SE_b=0.029$ .

**Tabel 8 Pengaruh Budaya Perusahaan (X1) Terhadap Kinerja (Y) dengan Mediasi Knowledge Sharing (Y1)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	.871	.156		5.587	.000
Budaya Perusahaan (X1)	.209	.057	.231	3.706	.000
Knowledge Sharing (Y1)	.598	.062	.597	9.596	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *Standardized Coefficients Beta* pada variabel mediasi *Knowledge Sharing* sebesar  $b=0,598$  dan *Coefficients Std. Error* sebesar  $SE_b = 0.062$ .

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dikalkulasi menggunakan uji *Sobel Test* dengan menggunakan Kalkulator sobel berikut :

**Gambar 2 Uji Sobel Test Calculator.**

Input:	Sobel test:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.754	9.0429774	9.0429774	0.04986101	0
b 0.598	Aroian test:	9.03710365	0.04989342	0
s <sub>a</sub> 0.029	Goodman test:	9.04886261	0.04982858	0
s <sub>b</sub> 0.062	Reset all	Calculate		

Sumber: Hasil olah <https://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada gambar 2 diatas menunjukkan bahwa nilai P-Value sebesar  $0.00 < 0.05$  dan nilai T statistik sebesar 9.043. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hasil penelitian ini menunjukkan adanya mediasi dari *knowledge sharing* terhadap hubungan budaya perusahaan dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformational (X2) terhadap Kinerja (Y) dengan Mediasi *Knowledge Sharing* (Y1)

Hasil uji sobel Kepemimpinan Transformational (X2) Terhadap Kinerja (Y) dengan Mediasi *Knowledge Sharing* (Y1) sebagai berikut :

**Tabel 9 Pengaruh Kepemimpinan Transformational (X2) terhadap Knowledge sharing (Y1)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.864	1.183		11.718	.000
	Kepemimpinan Transformasional (X2)	.703	.027	.833	26.203	.000

a. Dependent Variable: Knowledge Sharing (Y1)

Sumber: Hasil olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai *Standardized Coefficients Beta* pada variabel Budaya Perusahaan sebesar  $a=0,703$  dan *Coefficients Std. Error* sebesar  $SE_b=0.027$ .

**Tabel 10 Pengaruh Kepemimpinan Transformational (X2) Terhadap Kinerja (Y) dengan Mediasi Knowledge Sharing (Y1)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.388	1.533		6.122	.000
	Kepemimpinan Transformasional (X2)	.237	.052	.281	4.557	.000
	Knowledge Sharing (Y1)	.557	.062	.556	9.024	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *Standardized Coefficients Beta* pada variabel mediasi *Knowledge Sharing* sebesar  $b=0,557$  dan *Coefficients Std. Error* sebesar  $SE_b = 0.062$ .

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dikalkulasi menggunakan uji *Sobel Test* dengan menggunakan Kalkulator sobel berikut :

**Gambar 3 Uji Sobel Test Calculator.**

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.703	Sobel test: 8.49254759	0.0461076	0
b	0.557	Aroian test: 8.48695588	0.04613798	0
s <sub>a</sub>	0.027	Goodman test: 8.49815037	0.0460772	0
s <sub>b</sub>	0.062	Calculate		
Reset all				

Sumber: Hasil olah <https://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada gambar 3 menunjukkan bahwa nilai P-Value sebesar  $0.00 < 0.05$  dan nilai T statistik sebesar 8.493. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, karena hasil penelitian ini menunjukkan adanya mediasi dari *knowledge sharing* terhadap hubungan kepemimpinan transformational dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Perusahaan (X1) Terhadap Kinerja (Y) dengan Mediasi Inovasi (Y2)

Hasil uji sobel Budaya Perusahaan (X1) Terhadap Kinerja (Y) Dengan Mediasi

Inovasi (Y2) sebagai berikut :

**Tabel 11 Pengaruh Budaya Perusahaan (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.523	1.406		4.638	.000
	Budaya Perusahaan (X1)	.853	.032	.839	26.847	.000

a. Dependent Variable: Inovasi (Y2)

Sumber: Hasil olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai *Standardized Coefficients Beta* pada variabel Budaya Perusahaan sebesar  $a=0,839$  dan *Coefficients Std. Error* sebesar  $SE_b=0.032$ .

**Tabel 12 Pengaruh Budaya Perusahaan (X1) Terhadap Kinerja (Y) dengan Mediasi Inovasi (Y2)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.023	1.432		8.399	.000
	Budaya Perusahaan (X1)	.196	.057	.216	3.414	.001
	Inovasi (Y2)	.545	.056	.611	9.657	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai *Standardized Coefficients Beta* pada variabel mediasi Inovasi sebesar  $b=0,545$  dan *Coefficients Std. Error* sebesar  $SE_b = 0.056$ .

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dikalkulasi menggunakan uji *Sobel Test* dengan menggunakan Kalkulator sobel berikut :

**Gambar 4 Uji Sobel Test Calculator.**

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.853	Sobel test: 9.14190483	0.05085209	0
b	0.545	Aroian test: 9.13623381	0.05088366	0
s <sub>a</sub>	0.032	Goodman test: 9.14758642	0.05082051	0
s <sub>b</sub>	0.056	Reset all	Calculate	

Sumber: Hasil olah <https://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada gambar 4 menunjukkan bahwa nilai P-Value sebesar  $0.00 < 0.05$  dan nilai T statistik sebesar 9.141. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, karena hasil penelitian ini menunjukkan adanya mediasi dari inovasi terhadap hubungan Budaya perusahaan dengan kinerja karyawan.

Kepemimpinan Transformational (X2) Terhadap Kinerja (Y) Dengan Mediasi Inovasi (Y2)

Hasil uji sobel Kepemimpinan Transformational (X2) Terhadap Kinerja (Y)

dengan Mediasi Inovasi (Y2) sebagai berikut :

**Tabel 13 Kepemimpinan Transformational (X2) Terhadap Kinerja (Y) Dengan Mediasi Inovasi (Y2)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.343	1.316		7.100	.000
	Kepemimpinan Transformasional (X2)	.793	.030	.836	26.562	.000

a. Dependent Variable: Inovasi (Y2)

Sumber: Hasil olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 13 menunjukkan bahwa nilai *Standardized Coefficients Beta* pada variabel Budaya Perusahaan sebesar  $a=0,793$  dan *Coefficients Std. Error* sebesar  $SE_b=0.030$ .

**Tabel 14 Kepemimpinan Transformational (X2) Terhadap Kinerja (Y) Dengan Mediasi Inovasi (Y2)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.394	1.371		9.038	.000
	Kepemimpinan Transformasional (X2)	.229	.052	.271	4.362	.000
	Inovasi (Y2)	.504	.055	.565	9.114	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 14 menunjukkan bahwa nilai *Standardized Coefficients Beta* pada variabel mediasi inovasi sebesar  $b=0,504$  dan *Coefficients Std. Error* sebesar  $SE_b = 0.055$ . Selanjutnya untuk menguji hipotesis dikalkulasi menggunakan uji *Sobel Test* dengan menggunakan Kalkulator sobel berikut:

**Gambar 5 Uji Sobel Test Calculator.**

Input:		Test statistic:		Std. Error:	p-value:
a	0.793	Sobel test:	8.65812715	0.04616148	0
b	0.504	Aroian test:	8.65260147	0.04619096	0
s <sub>a</sub>	0.030	Goodman test:	8.66366344	0.04613199	0
s <sub>b</sub>	0.055	Reset all	Calculate		

Sumber: Hasil olah <https://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada gambar 5 menunjukkan bahwa nilai P-Value sebesar  $0.00 < 0.05$  dan nilai T statistik sebesar 8.658. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hasil penelitian ini menunjukkan adanya mediasi dari inovasi terhadap hubungan kepemimpinan transformational dengan kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### Pengaruh Budaya Perusahaan (X1) terhadap Knowledge Sharing (Y1)

Berdasarkan data penelitian dengan perhitungan menggunakan program SPSS

24.0 for windows diperoleh nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$  menunjukkan bahwa Budaya Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Sharing*. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Budaya Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing*.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap *Knowledge Sharing* (Y1)**

Berdasarkan data penelitian dengan perhitungan menggunakan program SPSS 24.0 for windows diperoleh nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$  menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Sharing*. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing*.

#### **Pengaruh Budaya Perusahaan (X1) terhadap Inovasi (Y2)**

Berdasarkan data penelitian dengan perhitungan menggunakan program SPSS 24.0 for windows diperoleh nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$  menunjukkan bahwa Budaya Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Inovasi. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa Budaya Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Inovasi (Y2)**

Berdasarkan data penelitian dengan perhitungan menggunakan program SPSS 24.0 for windows diperoleh nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$  menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Inovasi. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi.

#### **Pengaruh *Knowledge Sharing* (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan data penelitian dengan perhitungan menggunakan program SPSS 24.0 for windows diperoleh nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$  menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Pengaruh Inovasi (Y2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan data penelitian dengan perhitungan menggunakan program SPSS 24.0 for windows diperoleh nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$  menunjukkan bahwa Inovasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Pengaruh Budaya Perusahaan (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap *Knowledge Sharing* (Y1)**

Berdasarkan data penelitian dengan perhitungan menggunakan program SPSS

24.0 for windows diperoleh nilai signifikan menunjukkan bahwa Budaya Perusahaan dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *Knowledge Sharing* yang ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar  $0,00 < \alpha = 0,05$ . Besarnya koefisien determinasi Budaya Perusahaan dan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Knowledge Sharing* secara simultan berdasarkan perhitungan diperoleh nilai (*Adjusted R Square*) sebesar 0,741 atau 74,1%. Hal ini berarti bahwa pengaruh kontribusi Budaya Perusahaan dan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Knowledge Sharing* adalah sebesar 74,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Perusahaan dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing*.

#### **Pengaruh Budaya Perusahaan (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Inovasi (Y2)**

Berdasarkan data penelitian dengan perhitungan menggunakan program SPSS 24.0 for windows diperoleh nilai signifikan menunjukkan bahwa Budaya Perusahaan dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Inovasi yang ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar  $0,00 < \alpha = 0,05$ . Besarnya koefisien determinasi Budaya Perusahaan dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Inovasi secara simultan berdasarkan perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,750 atau 75,0%. Hal ini berarti bahwa pengaruh kontribusi Budaya Perusahaan dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Inovasi adalah sebesar 75%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Perusahaan dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi. (Hastuti et al., 2020)

#### **Pengaruh *Knowledge Sharing* (Y1) dan Inovasi (Y2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan data penelitian dengan perhitungan menggunakan program SPSS 24.0 for windows diperoleh nilai signifikan menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* dan Inovasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar  $0,00 < \alpha = 0,05$ . Besarnya koefisien determinasi *Knowledge Sharing* dan Inovasi terhadap Inovasi secara simultan berdasarkan perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,674 atau 67,4%. Hal ini berarti bahwa pengaruh *Knowledge Sharing* dan Inovasi terhadap Inovasi adalah sebesar 67,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* dan Inovasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (Sugiharto & Subroto, 2022)

#### **Pengaruh Budaya Perusahaan (X1) Terhadap Kinerja (Y) dengan Mediasi *Knowledge Sharing* (Y1)**

Berdasarkan data penelitian dengan perhitungan menggunakan program SPSS 24.0 for windows diperoleh nilai P-Value sebesar  $0.00 < 0.05$  dan nilai T statistik



sebesar 9.043. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain maka Budaya Perusahaan berpengaruh Terhadap Kinerja dengan Mediasi *Knowledge Sharing*. (Zulkifli et al., 2023)

### **Kepemimpinan Transformational (X2) Terhadap Kinerja (Y) dengan Mediasi Knowledge Sharing (Y1)**

Berdasarkan data penelitian dengan perhitungan menggunakan program SPSS 24.0 for windows diperoleh nilai P-Value sebesar  $0.00 < 0.05$  dan nilai T statistik sebesar 8.493. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain maka Kepemimpinan Transformational berpengaruh terhadap Kinerja dengan Mediasi *Knowledge Sharing*.

### **Pengaruh Budaya Perusahaan (X1) Terhadap Kinerja (Y) dengan Mediasi Inovasi (Y2)**

Berdasarkan data penelitian dengan perhitungan menggunakan program SPSS 24.0 for windows dan calculator sobel diperoleh nilai p-value sebesar  $0.00 < 0.05$  dan nilai t statistik sebesar 9.141. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain bahwa Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Kinerja dengan Mediasi Inovasi. (Alliyah & Nurhidayati, 2019)

### **Kepemimpinan Transformational (X2) Terhadap Kinerja (Y) Dengan Mediasi Inovasi (Y2)**

Berdasarkan data penelitian dengan perhitungan menggunakan program SPSS 24.0 for windows dan calculator sobel diperoleh nilai P-Value sebesar  $0.00 < 0.05$  dan nilai T statistik sebesar 8.658. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain bahwa Kepemimpinan Transformational berpengaruh terhadap Kinerja dengan Mediasi Inovasi. Hasil dan pembahasan berisi hasil-hasil temuan penelitian dan pembahasannya.

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*, inovasi dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan inovasi dapat memediasi pengaruh budaya perusahaan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran budaya perusahaan, kepemimpinan transformasional, *knowledge sharing* dan inovasi sangat penting terhadap kinerja karyawan PLN UID Sulutenggo.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Albandari, M. S. A. (2021). *A Study of the Impact of Leadership Development Programme on Transformational Leadership, Innovation Culture and Organisational Performance at an Oil and Gas Company in Oman*.



- <https://repository.uwtsd.ac.uk/id/eprint/1720/>
- Alblooshi, M., Shamsuzzaman, M., & Haridy, S. (2020). The relationship between leadership styles and organisational innovation : A systematic literature review and narrative synthesis. In *European Journal of Innovation Management* (Vol. 24, Issue 2). <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2019-0339>
- Alliyah, S., & Nurhidayati, A. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Bisnis Melalui Inovasi. *Research Fair Unisri 2019*, 3(1), 150–163.
- Alrowwad, A., Abualoush, S. H., & Masa'deh, R. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(2), 196–222. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2019-0062>
- Choi, B. K., Moon, H. K., & Ko, W. (2013). An organization's ethical climate, innovation, and performance: Effects of support for innovation and performance evaluation. *Management Decision*, 51(6), 1250–1275. <https://doi.org/10.1108/MD-Sep-2011-0334>
- Feng, C., Ma, R., & Jiang, L. (2020). The impact of service innovation on firm performance: a meta-analysis. *Journal of Service Management*, 32(3), 289–314. <https://doi.org/10.1108/JOSM-03-2019-0089>
- Hastuti, H., Siring, B., & Husein, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 88–94. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.118>
- He, M., & Pérez Estébanez, R. (2023). Exploring the impact of R&D intensity, human capital, patents, and brand value on business performance in small and medium enterprises (SMEs). *Economic Research-Ekonomiska Istrazivanja*, 36(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2023.2181839>
- Karyawan, D. A. N. K. (n.d.). *Issn 2303-1174*. 5(2), 1539–1545.
- Ni Kadek Cantika Dewi, Made Zola'Sela Bolabali, & I Nengah Aristana. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Kerja Inovatif: Moderasi Berbagi Pengetahuan. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 4(2), 135–152. <https://doi.org/10.51713/jamas.v4i2.89>
- Sugiharto, F. A. Z. P., & Subroto, W. T. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Pada Cv. Mitra Mandiri Machinery Parts And Supplier. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(2), 691–703.
- Ye, P., Liu, L., & Tan, J. (2022). Creative leadership, innovation climate and innovation behaviour: the moderating role of knowledge sharing in management. *European Journal of Innovation Management*, 25(4), 1092–1114.

<https://doi.org/10.1108/EJIM-05-2020-0199>

Zhang, Z., & Min, M. (2022). Research on the NPD coordination, knowledge transfer process and innovation performance of interfirm projects in China. *Asia Pacific Journal of Management*, 39(4), 1161–1186. <https://doi.org/10.1007/s10490-021-09755-z>

Zulkifli, Z., Purwati, A. A., Renaldo, N., Hamzah, Z., & Hamzah, M. L. (2023). Employee performance of Sharia Bank in Indonesia: The mediation of organizational innovation and knowledge sharing. *Cogent Business and Management*, 10(3), 1–26. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2273609>