

The Effect of Digital leadership and Workplace friendship To Innovative Work Behavior in SMK Karya Mandiri Nusawungu: Knowledge sharing as Mediating Variable

Isna Qurotul Aeni

Magister Manajemen/ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Bangsa Kebumen, Indonesia

isnaaeni12@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of digital leadership and workplace friendship on innovative work behavior through knowledge sharing as a mediating variable at SMK Karya Mandiri Nusawungu. This research is a descriptive type of research with a quantitative approach. The population in this study were 40 teachers of SMK Karya Mandiri Nusawungu. The sampling technique used was saturated sampling, so that all the total population of 40 teachers were used as research respondents. Data collection techniques in this study used interview techniques, observation and questionnaire distribution. The results showed that the p-value of each variable produced was $p < 0.05$, so H_0 was rejected and H_1 was accepted. So the results obtained digital leadership influences innovative work behavior, workplace friendship influences innovative work behavior, digital leadership and workplace friendship influence innovative work behavior through knowledge sharing as mediation.

Keywords: digital leadership; workplace friendship; knowledge sharing; Innovative Work Behavior.

Pengaruh Digital leadership dan Work Place Friendship terhadap Innovative Work Behavior melalui Knowledge sharing Sebagai Variabel Mediasi di SMK Karya Mandiri Nusawungu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *digital leadership* dan *workplace friendship* terhadap *innovatif work behavior* melalui *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi di SMK Karya Mandiri Nusawungu. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Karya Mandiri Nusawungu yang berjumlah 40 guru. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling jenuh*, sehingga semua total populasi yang berjumlah 40 guru dijadikan responden penelitian. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan Teknik wawancara, observasi dan penyebaran kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *p-value* dari masing -masing variabel yang dihasilkan yaitu $p < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga didapatkan hasil *digital leadership* berpengaruh terhadap *innovatif work behavior*, *workplace friendship* berpengaruh terhadap *innovative work behavior*, *digital leadership* dan *workplace friendship* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* melalui *knowledge sharing* sebagai mediasi.

Kata Kunci: kepemimpinan digital; persahabatan ditempat kerja; berbagi pengetahuan; perilaku kerja *innovative*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi, hal ini dikarenakan tingkat keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Kusumawati, 2022). SDM perlu ditingkatkan kualitasnya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien (Wulandari, 2022). Dalam dunia pendidikan, Kurikulum Merdeka sebagai kurikulum lanjutan dari Kurikulum 2013 menuntut guru untuk lebih inovatif. Kurikulum ini memiliki empat prinsip utama: fleksibilitas, penekanan pada aspek kritis, kolaboratif, komunikatif dan kreatif, pembelajaran berbasis proyek, serta integrasi teknologi (Raihan, 2024).

Di era digital saat ini, guru dituntut untuk dapat beradaptasi dengan teknologi dan menggunakannya dalam proses belajar mengajar. Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behavior/IWB*) menjadi kunci bagi guru untuk menjawab tantangan dunia pendidikan yang semakin kompleks. IWB adalah perilaku kerja karyawan yang menghasilkan ide, memperkenalkan, dan mampu menerapkan ide-ide tersebut untuk mencapai tujuan organisasi (Radhif, 2022). Guru yang inovatif mampu menciptakan metode pembelajaran kreatif dan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Namun, data menunjukkan bahwa kualitas inovasi di Indonesia masih menghadapi tantangan serius. *Global Innovation Index (GII)* 2024 menempatkan Indonesia di peringkat 67, turun dari peringkat 54 pada tahun 2023. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas SDM dan perilaku inovatif di berbagai sektor. Dalam dunia pendidikan, masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan sekaligus perilaku kerja inovatif guru menjadi tantangan berat. Iskandar menyatakan bahwa di Indonesia hanya ada 2% guru yang termasuk guru inovatif dari total 5,6 juta guru, artinya 98% guru masih belum inovatif (Wahyu, 2021).

Penelitian ini dilakukan di SMK Karya Mandiri Nusawungu. Berdasarkan wawancara dengan waka kurikulum, guru-guru di sekolah ini memiliki perilaku kerja inovatif yang cukup baik. Guru telah mengadopsi teknologi melalui modifikasi alat-alat pembelajaran, memanfaatkan media sosial, aplikasi Canva, Quiziz, dan Google Form. Guru juga cepat beradaptasi dengan kurikulum terbaru. Kepala sekolah selalu menghimbau dan mendorong guru untuk terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta memfasilitasi dengan menyediakan laboratorium komputer dan akses wifi.

Faktor pertama yang diduga mempengaruhi IWB adalah *Digital leadership*. *Digital leadership* adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan dan mendayagunakan pegawainya dalam menggunakan teknologi digital untuk mencapai tujuan organisasi (Nopriadi, 2021). Penelitian Abadi (2024) menunjukkan bahwa *digital leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

perilaku kerja inovatif pegawai. Namun, penelitian Hadi (2024) menunjukkan hasil sebaliknya, bahwa *digital leadership* tidak terbukti memberikan pengaruh positif signifikan terhadap IWB. Inkonsistensi ini menjadi *research gap* pertama.

Faktor kedua adalah *workplace friendship*. *Workplace friendship* adalah hubungan yang terbentuk dalam dunia kerja dimana terjalin sikap saling percaya, saling komitmen yang dilandasi kesukarelaan dan nilai kebersamaan (Desyi, 2020). Penelitian Nadia (2024) dan Dani (2023) menunjukkan bahwa *workplace friendship* berpengaruh positif terhadap IWB.

Untuk menjembatani ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini menguji peran mediasi *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* adalah kegiatan berinteraksi dan berkomunikasi yang di dalamnya saling bertukar informasi, pengalaman, pengetahuan dan berbagai kemampuan atau skill antara karyawan (Abadi, 2024). Melalui *knowledge sharing*, seseorang dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif dengan berbagai pengetahuan sehingga dapat menciptakan ide-ide baru.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *digital leadership* dan *workplace friendship* terhadap *innovative work behavior* dengan *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi pada guru SMK Karya Mandiri Nusawungu.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *digital leadership* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu?
2. Apakah *workplace friendship* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu?
3. Apakah *digital leadership* berpengaruh terhadap *knowledge sharing* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu?
4. Apakah *workplace friendship* berpengaruh terhadap *knowledge sharing* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu?
5. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu?
6. Apakah *digital leadership* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu melalui *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi?
7. Apakah *workplace friendship* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu melalui *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi?

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausal. Objek penelitian adalah *digital leadership* (X1), *Workplace friendship* (X2), *knowledge sharing* (M), dan *innovative work behavior* (Y). Subjek penelitian adalah seluruh guru tetap di SMK Karya Mandiri Nusawungu yang berjumlah 40 orang.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 40 guru dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5 (STS sampai SS), serta didukung wawancara dan observasi.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Innovative work behavior* (Y): Perilaku kerja guru yang menghasilkan ide, memperkenalkan, dan mampu menerapkan ide-ide baru. Indikator diadaptasi dari [Scot & Bruce \(1994\)](#): mencari teknologi/ide baru, menghasilkan ide kreatif, mempromosikan ide, mencari dana implementasi, mengembangkan rencana implementasi, dan merasa inovatif.
2. *Knowledge sharing* (M): Bentuk interaksi dan komunikasi untuk meningkatkan serta berbagi pengetahuan. Indikator dari [Casimir et. al. \(2012\)](#): kesediaan berbagi informasi, sukarela membagikan keahlian, memastikan rekan belajar hal baru, memberikan sumbangan pemikiran, dan mempelajari pengetahuan baru.
3. *Digital leadership* (X1): Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan pegawai menggunakan teknologi digital. Indikator dari Sapta dalam [Mudjiono & Fatoni \(2024\)](#): sikap digital (digital skill) dan kemampuan memimpin.
4. *Workplace friendship* (X2): Hubungan sukarela antar rekan kerja yang dilandasi rasa percaya dan komitmen. Indikator dari Nielsen dalam [Barotuttakiah \(2020\)](#): peluang persahabatan dan prevalensi persahabatan.

Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan software SmartPLS versi 3. Evaluasi model dilakukan melalui dua tahap: (1) Evaluasi model pengukuran (*outer model*) meliputi uji validitas konvergen (*loading factor* > 0,7; AVE > 0,5), validitas diskriminan (HTMT < 0,9), dan uji reliabilitas (Cronbach's alpha > 0,7); (2) Evaluasi model struktural (*inner model*) meliputi uji R-square, Q-square, dan pengujian hipotesis dengan *bootstrapping* (p-value < 0,05).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik responden menunjukkan dominasi guru perempuan (55%), usia 30-40 tahun (65%), masa kerja kurang dari 5 tahun (55%), dan berpendidikan S1 (92,5%). Hasil analisis deskriptif menunjukkan keempat variabel berada dalam kategori tinggi

dengan nilai rata-rata (mean): *digital leadership* (4,17), *workplace friendship* (4,15), *knowledge sharing* (3,95), dan *innovative work behavior* (3,81).

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa semua indikator memiliki *loading factor* > 0,7 (berkisar antara 0,817 hingga 0,917). Nilai AVE untuk masing-masing variabel adalah: *digital leadership* (0,787), *workplace friendship* (0,763), *knowledge sharing* (0,748), dan *innovative work behavior* (0,802), semuanya > 0,5. Uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,9 (berkisar 0,917-0,960), yang berarti instrumen reliabel. Uji validitas diskriminan dengan HTMT menunjukkan semua nilai < 0,9, sehingga memenuhi kriteria.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Nilai R-square untuk *knowledge sharing* adalah 0,617, yang berarti variasi *knowledge sharing* dijelaskan oleh *digital leadership* dan *workplace friendship* sebesar 61,7%. Nilai R-square untuk *innovative work behavior* adalah 0,842, yang berarti variasi IWB dijelaskan oleh ketiga variabel sebelumnya sebesar 84,2%. Nilai Q-square untuk IWB adalah 0,654 (> 0), menunjukkan model memiliki *predictive relevance* yang baik.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dengan bootstrapping disajikan pada [Tabel 1](#) berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Pengaruh	Original Sample	T Statistics	P-Values	Ket
H1	<i>Digital leadership</i> -> IWB	0,429	3,042	0,002	Positif
H2	<i>Workplace friendship</i> -> IWB	0,468	2,905	0,004	Positif
H3	<i>Digital leadership</i> -> <i>Knowledge sharing</i>	0,576	4,693	0,000	Positif
H4	<i>Workplace friendship</i> -> <i>Knowledge sharing</i>	0,557	4,675	0,000	Positif
H5	<i>Knowledge sharing</i> -> IWB	0,343	2,483	0,013	Positif

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Hipotesis	Pengaruh	Original Sample	T Statistics	P-Values	Keterangan
H6	<i>Digital leadership</i> -> <i>Knowledge sharing</i> - > IWB	0,198	2,210	0,027	Mediasi Signifikan
H7	<i>Workplace friendship</i> -> <i>Knowledge sharing</i> - > IWB	0,191	2,131	0,033	Mediasi Signifikan

Pembahasan

1. Pengaruh *digital leadership* terhadap *innovative work behavior* (H1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *digital leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* dengan koefisien jalur 0,429 dan p-value 0,002 ($< 0,05$). Temuan ini sejalan dengan penelitian [Abadi \(2024\)](#), dan [Alifito \(2024\)](#) yang menyatakan bahwa kepemimpinan digital mendorong perilaku kerja inovatif. Di SMK Karya Mandiri Nusawungu, kepala sekolah berperan sebagai *role model* dalam penggunaan teknologi, mendorong kerjasama tim berbasis digital, dan tidak ragu berbagi informasi teknologi terbaru. Hal ini membuat guru termotivasi untuk mengadopsi teknologi dan menciptakan metode pembelajaran kreatif, seperti penggunaan Canva, Quiziz, dan media sosial dalam pembelajaran.

2. Pengaruh *workplace friendship* terhadap *innovative work behavior* (H2)

Workplace friendship berpengaruh positif dan signifikan terhadap IWB dengan koefisien jalur 0,468 dan p-value 0,004. Temuan ini mendukung penelitian [Nadia \(2024\)](#), [Dani \(2023\)](#). Persahabatan yang kuat di tempat kerja menciptakan rasa nyaman, aman, dan saling percaya. Guru di SMK Karya Mandiri Nusawungu memiliki hubungan yang erat, saling mendukung, dan terbuka dalam berkomunikasi. Mereka saling bertukar pengalaman dan memecahkan masalah bersama, yang mendorong munculnya ide-ide inovatif dalam pembelajaran.

3. Pengaruh *digital leadership* terhadap *knowledge sharing* (H3)

Digital leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* dengan koefisien 0,576 dan p-value 0,000. Temuan ini konsisten dengan penelitian [Anwar \(2024\)](#) dan [Sadia \(2023\)](#). Kepala sekolah yang memiliki visi digital mendorong terciptanya budaya berbagi pengetahuan. Di SMK Karya Mandiri Nusawungu, kepala

sekolah menjadi contoh dalam berbagi informasi dan pengetahuan tentang teknologi, serta mendorong kerjasama tim dalam memanfaatkan teknologi.

4. Pengaruh *workplace friendship* terhadap *knowledge sharing* (H4)

Workplace friendship berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* dengan koefisien 0,557 dan p-value 0,000. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wulandari (2022) dan Salsa (2024). Hubungan persahabatan yang baik menciptakan rasa percaya dan kenyamanan, sehingga guru lebih mudah untuk saling berbagi informasi dan keahlian. Guru di SMK Karya Mandiri Nusawungu bersedia berbagi informasi, dengan sukarela membagikan keahlian, dan memastikan rekan guru lain mempelajari hal-hal baru.

5. Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior* (H5)

Knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap IWB dengan koefisien 0,343 dan p-value 0,013. Temuan ini didukung oleh penelitian Anim (2024), Abadi (2024). Melalui berbagi pengetahuan, guru mendapatkan informasi dan pengalaman baru yang menjadi bahan bakar untuk menciptakan inovasi dalam pembelajaran. Semakin tinggi intensitas berbagi pengetahuan, semakin tinggi pula kecenderungan guru untuk berperilaku inovatif.

6. Peran mediasi *knowledge sharing* (H6 dan H7)

Hasil penelitian membuktikan bahwa *knowledge sharing* berperan sebagai mediasi parsial yang signifikan. Pengaruh tidak langsung *digital leadership* terhadap IWB melalui *knowledge sharing* memiliki koefisien 0,198 dengan p-value 0,027. Pengaruh tidak langsung *workplace friendship* terhadap IWB melalui *knowledge sharing* memiliki koefisien 0,191 dengan p-value 0,033. Temuan ini memperkuat teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*), di mana hubungan yang saling menguntungkan melalui kepemimpinan yang mendukung dan persahabatan yang erat mendorong terjadinya pertukaran pengetahuan, yang pada akhirnya meningkatkan perilaku inovatif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Digital leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu. Semakin tinggi *digital leadership*, semakin tinggi pula IWB guru.
2. *Workplace friendship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu. Semakin tinggi *workplace friendship*, semakin kuat pula IWB guru.

3. *Digital leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu. Semakin tinggi *digital leadership*, semakin tinggi pula *knowledge sharing* guru.
4. *Workplace friendship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu. Semakin tinggi *workplace friendship*, semakin tinggi pula *knowledge sharing* guru.
5. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu. Semakin tinggi *knowledge sharing*, semakin tinggi pula IWB guru.
6. *Knowledge sharing* secara signifikan memediasi pengaruh *digital leadership* terhadap *innovative work behavior* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu.
7. *Knowledge sharing* secara signifikan memediasi pengaruh *workplace friendship* terhadap *innovative work behavior* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, I. (2024). Determinan Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Era Disrupsi. *E-ISSN: 2723-4983 Vol 5 No 2*, 163-176.
- Alifito, Z. E. Y. (2024). Pengaruh *Digital leadership* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo Vol 10 No 1*, 29-30.
- Anim, P. S. N. (2024). Perilaku Inovatif Guru Melalui Kepemimpinan Transformasional. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 7753.
- Anwar, S. (2024). *Digital leadership* in the digital era of education. *International Journal of Educational Management*, 47.
- Barotuttakiah, R. I. H. (2020). Pengaruh *Workplace Friendship* Dan *Person-Organization Fit*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 103.
- Casimir, G., Lee, K., & Loon, M. (2012). *Knowledge sharing*: influences of trust, commitment and cost. *Journal of knowledge management*, 16(5), 740-753.
- Dani, R. M. M. (2023). *Workplace friendship* Influences *Innovative Work Behavior*. *Studies in Systems, Decision and Control* 470, 102.
- Desyi, L. S. N. (2020). Pengaruh Motivasi Berafiliasi dan *Workplace friendship*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2(3), 332.
- Hadi, S. L. S. (2024). The Effect of *Digital leadership* on *Innovative Work Behavior*. *General Management Vol. 25, No. 199*, 74.

- Kusumawati, R. E. & Yulianti, N. L. (2022). Pengaruh Pemahaman Peraturan Pemerintah tentang Dana Desa, Good Government Governance, Kualitas Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa. *Borobudur Accounting Review*. 2(2),
- Mudjiono, G. S., & Fatoni, F. (2024). Pengaruh *digital leadership*, management information system, artificial intelligence personal assistance, dan employees' cyberloafing terhadap employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 437-450.
- Nadia, K. A. E. (2024). Dukungan Budaya Organisasi dan Persahabatan di Tempat Kerja. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan*, 5(3), 998-999.
- Nopriadi, S. R. N. (2021). Pengaruh *Digital leadership* dan Digital Collaboration. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 979.
- Radhif, D. E. (2022). Psychological Capital dan Innovative Work. *Jurnal pendidikan kewirausahaan Indonesia Vol. 5 No. 2*, 113.
- Raihan, S. (2024). Pelatihan Pembelajaran Inovatif Pada Kurikulum Merdeka. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Vol. 3, No. 2*, 339.
- Sadia, A. U. N. (2023). *Digital leadership* in the digital era of education. *International Journal of Educational Management*.
- Salsa, V. S. F. (2024). Pengaruh *Workplace friendship* terhadap *Knowledge sharing*. *Jurnal Kolaboratif Sains, Volume 7 No. 9*, 3627.
- 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.
- Wahyu, R. S. M. (2021). Innovative Behavior In Teachers: A Literature Review. *Prosiding Seminar Nasional 2021 Fakultas Psikologi UMBY*, 202.
- Wulandari, S. (2022). Pengaruh *Workplace friendship* Terhadap *Knowledge sharing*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 242.