

Pengaruh Kepercayaan Interpersonal dan Kecerdasan Emosional Terhadap Inovasi Individu dengan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Mediasi

Devi Novianti⁽¹⁾, Zaitul⁽²⁾, Dwi Fitri Puspa⁽³⁾

Postgraduate Management Program, Faculty of Economic and Business,
Universitas Bung Hatta

Email: devinovianti872@gmail.com⁽¹⁾, Zaitul@bunghatta.ac.id⁽²⁾, dwifp2012@yahoo.co.id⁽³⁾

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan dari sebuah organisasi tidak terlepas dari usaha dalam memperhatikan system manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk memperoleh inovasi individu yang optimal. Inovasi individu merupakan factor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Setiap kegiatan organisasi Asn selalu berperan aktif karena Asn merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Perubahan dalam aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan akan terjadi, dan perubahan ini akan mendorong setiap individu untuk berjuang untuk mengembangkan perilaku inovasi yang terdapat diantar pegawai pemda kabupaten rokan hulu dan setiap pegawai harus melaksanakan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi) secara optimal dan akuntabel. Sehingga suatu organisasi membutuhkan Asn yang berpotensi, dan melaksanakan tugas *model*, yaitu;

- Convergent validity* yang terdiri dari *outer loading* > 0,7
- Composite reliability* > 0,7
- Average variance extracted* (AVE) > 0,5
- Discriminant validity* dengan metode *Fornell-Larcker criterion* (Fornell dan Larcker

R Square dan *Q Square*

Hair, et al., (2014) menjabarkan *R Square* (*uji goodness-fit model*) digunakan untuk pengujian variabel laten (endogen). *R Square* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. *Q Square* (*predictive relevance*) digunakan untuk memprediksi seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya, Nilai *Q square* lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q*

tugas dengan optimal. semua hal yang mencangkup sumber daya manusia harus menjadi perhatian bagi pihak manajemen agar para Asn mempunyai inovasi individu yang tinggi.

B. METODE PENELITIAN

Untuk keperluan penelitian ini, instrument pengumpulan data adalah angket. Kuisisioner digunakan sebagai instrument pengumpulan data untuk memungkinkan peneliti mencapai tujuan pengumpulan data primer dan sekunder yang telah ditentukan berdasarkan skala tipe likert lima poin dengan menjawab pertanyaan penelitian tertentu. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dari 227 responden, tetapi data berhasil dikumpulkan dari 147 responden.

Metode Analisis Data

Measurement Model Assessment (MMA)

uji yang dilakukan menggunakan *outer*

square kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Q square* lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan (Hair, et al., 2014). *Structural Model Assessment* (SMA)

Structural Model Assessment (SMA) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Uji signifikansi untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas dilakukan melalui *bootstrapping* Darmawan (2018). Pengujian Hipotesis PLS tidak mengasumsikan data berdistribusi normal, sebagai gantinya PLS bergantung pada prosedur *bootstrapping non parametric* untuk menguji signifikansi koefisiennya Hair et al., (2014). Kriterianya dapat dinyatakan diterima apabila memiliki *T statistic* > 1,96 dan *P values* < 0,05, maka dapat diartikan bahwa variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen dan sebaliknya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Hipotesis
kecerdasan emosional -> inovasi individu	-0,276	3,523	0,000	H1 diterima
kecerdasan emosional -> knowledge sharing	0,251	3,217	0,001	H2 diterima
kepercayaan interpersonal -> inovasi individu	0,210	2,226	0,026	H3 diterima
kepercayaan interpersonal -> knowledge sharing	0,387	4,388	0,000	H4 diterima
knowledge sharing -> inovasi individu	0,228	1,730	0,084	H5 ditolak

	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Hipotesis
kecerdasan emosional -> knowledge sharing -> inovasi individu	0,057	1,733	0,084	H6 ditolak
kepercayaan interpersonal -> knowledge sharing -> inovasi individu	0,088	1,521	0,129	H7 ditolak

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap inovasi individu memiliki nilai *original sample* -0,276, *T-statistics* 3,523 (besar dari 1,96) dan *P-Value* 0,000 (kecil dari 0,05). Hasil ini dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap inovasi individu Asn di pemda rokan hulu, hipotesis 1 (H₁) diterima.

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap *knowledge sharing* memiliki nilai *original sample* 0,251, *T-statistics* 3,217 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0.001 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *knowledge sharing* Asn di di pemda rokan hulu. Dengan demikian, hipotesis 2 (H₂) diterima.

Pengaruh kepercayaan interpersonal terhadap inovasi individu memiliki nilai *original sample* 0,210, *T-statistics* 2.226 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0.026 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa kepercayaan interpersonal tidak berpengaruh terhadap inovasi individu Asn di pemda kabupaten rokan hulu. Dengan demikian, hipotesis 3 (H₃) diterima.

Pengaruh kepercayaan interpersonal terhadap *knowledge sharing* memiliki nilai

original sample 0.387, *T-statistics* 4.338 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0.000 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa kepercayaan interpersonal berpengaruh terhadap *knowledge sharing* Asn di pemda kabupaten rokan hulu. Dengan demikian, hipotesis 4 (H₄) diterima.

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap inovasi individu memiliki nilai *original sample* 0.228 *T-statistics* 1.730 (kecil dari 1,96) dan *P-value* 0,084 (besar dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh positif terhadap inovasi individu Asn di pemda kabupaten rokan hulu . Dengan demikian, hipotesis 5 (H₅) ditolak.

Pengaruh *knowledge sharing* sebagai mediasi antara kecerdasan emosional dan inovasi individu memiliki nilai *original sample* 0,057, *T-statistics* 1,733 (kecil dari 1,96) dan *P-value* 0,084 (besar dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa *knowledge sharing* tidak memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan inovasi individu Asn di pemda kabupaten rokan hulu. Dengan demikian, hipotesis 6 (H₆) ditolak.

Pengaruh *knowledge sharing* sebagai mediasi antara kepercayaan interpersonal dan inovasi individu memiliki nilai *original sample* 0,088, *T-statistics* 1.521 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,129 (besar dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa *knowledge sharing* tidak memediasi hubungan antara kepercayaan interpersonal dan inovasi individu Asn di pemda kabupaten rokan hulu. Dengan demikian, hipotesis 7 (H₇) ditolak.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membuktikan secara empiris Pengaruh kepercayaan interpersonal dan kecerdasan emosional Terhadap inovasi individu *knowledge sharing* Sebagai Variabel Mediasi dengan jumlah responden sebanyak 147 orang ASN pemda di kabupaten rokan hulu Setelah melalui tahapan analisis dan pengujian hipotesis didapat kesimpulan yang dirangkum sebagai berikut:

1. Dari semua penelitian di atas didapatkan hasil yang sama walaupun dengan metode yang berbeda yaitu bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepercayaan interpersonal, kecerdasan emosional dan *knowledge sharing* terhadap inovasi individu sehingga biasa disimpulkan bahwa kepercayaan

- interpersonal, kecerdasan emosional dan *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap inovasi individu.
2. Organisasi/ Asn mendapatkan manfaat dari adanya berbagi pengetahuan
 3. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kunci keberhasilan inovasi individu adalah adanya kesadaran oleh praktisi individu terkait dengan kepercayaan interpersonal, kecerdasan emosional dan *knowledge sharing*.
 4. Terdapatnya tantangan utama mengenai kurangnya kemauan individu dalam berbagi pengetahuan dengan orang lain.
 5. Semakin tingginya rasa percaya seseorang kepada orang lain maka, semakin termotivasi untuk berbagi pengetahuan.

Saran dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Penelitian lebih lanjut harus dilakukan didalam berbagai konteks organisasi dan nasional yang lebih luas.
2. Focus pelatihan dan pendukung kebijakan hendaknya lebih kepada peningkatan kesadaran dan dibandingkan pada pelatihan teknis dan penetapan penghargaan kepada Asn pemda di kabupaten rokan hulu.
3. Perlu adanya keterlibatan pihak manajemen/organisasi terkait meningkatkan inovasi individu untuk berbagi pengetahuan dan jika memungkinkan dapat mewajibkan Asn untuk berpartisipasi dalam kegiatan berbagi pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid Satu. Jakarta: Indeks*. Vol. 53.
- [2] Hair, Joseph F., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, and Marko Sarstedt. 2014. *A Primer on Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. California, USA: Sage Publications, Inc.
- [3] Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- [4] Hasibuan, Malayu S. P. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia." 202.
- [5] Ivancevich, John M., Robert Konopaske, and Michael T. Matteson. 2014. *Organizational Behavior & Management*.
- [6] Sefnedi, S., & Utami, W. (2022). Hospital Service Quality and Behavioral Compliance: The Role of Patient Satisfaction as Mediator. *KnE Social Sciences*, 2022, 206–212. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i6.10623>