

SKRIPSI

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP
EMPLOYEE INNOVATIVE BEHAVIOR DAN
EMPLOYEE VOICE BEHAVIOR DIMEDIASI
ORGANIZATIONAL LEARNING DAN *KNOWLEDGE SHARING***

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN
PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN
DEPARTEMEN MANAJEMEN**



**DIAJUKAN OLEH
HILDA NISA ENDARWATI
NIM: 041811233019**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Surabaya, 20 Februari 2022

Skripsi ini telah disetujui dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the left.

Prof. Dr. Anis Eliyana SE., M.Si.

NIP. 196502042000122001

SKRIPSI

**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP
EMPLOYEE INNOVATIVE BEHAVIOR DAN
EMPLOYEE VOICE BEHAVIOR DIMEDIASI
ORGANIZATIONAL LEARNING DAN KNOWLEDGE SHARING**

DIAJUKAN OLEH:

HILDA NISA ENDARWATI

NIM: 041811233019

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:

DOSEN PEMBIMBING



PROF. DR. ANIS ELIYANA, SE., M.SI.

TANGGAL 8 JUNI 2022

NIP. 196502042000122001

**KOORDINATOR PROGRAM STUDI
S-1 MANAJEMEN**



DR. DIEN MARDHIYAH, SE., M.SI

TANGGAL 9 JUNI 2022

NIP. 197211181999032001

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, Hilda Nisa Endarwati dengan NIM. 041811233019, menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Airlangga maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 20 Februari 2022




Hilda Nisa Endarwati

NIM. 041811233019

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, Allah *Subhanahu wa ta'ala*, yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Innovative Behavior* dan *Employee Voice Behavior* dimediasi *Organizational Learning* dan *Knowledge Sharing*” ini dengan baik. Adapun skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) bagi mahasiswa program studi S-1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga.

Tidak lupa penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu dan memberikan kontribusi bagi penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Dian Agustia, SE., M.Si., Ak., CA., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Dr. Gancar Candra Premananto, S.E., M.Si. selaku Ketua Departemen Manajemen.
3. Dr. Dien Mardhiyah, SE., M.Si. selaku Koordinator Program Studi S-1 Manajemen.
4. Prof. Dr. Anis Eliyana, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan arahan, masukan, dan nasihat dengan penuh dedikasi selama proses penyusunan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik;
5. Dr. Sri Hartini, SE., M.Si. selaku dosen wali yang mendampingi dan memberikan saran-saran bagi penulis selama masa studi.
6. Ibu dan Ayah penulis, Endang Umi Rokhatin dan Hariyanto sebagai orang tua yang hebat dan senantiasa memberikan segala bentuk dukungan, baik materi maupun nonmateri, terutama doa-doa yang dipanjatkan kepada Allah *Subhanahu wa ta'ala* hingga saat ini.
7. Baznas Jombang sebagai lembaga yang membantu memberikan dukungan materi yang sangat bermanfaat sehingga penulis bisa menyelesaikan studi dengan berkecukupan.
8. Amalia Nur Rohma, Elok Nur Rahmawati dan Ayu Nur Aini sebagai sahabat penulis selama bersekolah di SMA Negeri 3 Jombang sampai dengan saat ini yang selalu memberikan dukungan morel yang sangat bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini;
9. Teman-teman “NEXT”, yakni Mar’atus Solikah, Iola Shafhah L.M, Martinah, Umi Imroatun Nisfah, Fany Triwidiya Sari, Cindy Paulina, dan

Rena Dhea Ananda yang telah menemani dan memberikan dukungan bagi penulis selama masa studi; dan

10. Rekan-rekan seperjuangan bimbingan skripsi “Pencari Berkah MSDM”, yakni Andika Setia Pratama, Clarisa Rismawati, Kiki Rizkia Fitriani, Vera Maulida Rahma, Zukhruf Febrianto, dan Muhammad Danang Kurniawan yang telah menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Ke enam member dari *Bangtan Sonyeondan* dan Jeon Jungkook selaku sosok yang memberikan penyemangat dan motivasi untuk selalu melakukan yang terbaik dari diri sendiri. Terima kasih sudah memberikan banyak hal melalui alunan lirik Anda.
12. Hilda Nisa Endarwati sebagai tokoh utama dalam perjalanan ini. Terima kasih sudah menyelesaikan semua hal berat dengan baik, meskipun masih belum sempurna. *Remember that “true revenge is to be strong, to survive to protect- RM” and “the past was honestly the best, but my best is what comes next- Yet To Come”*.

Terakhir, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambah pengetahuan bagi pembaca.

Surabaya, 19 Februari 2022



Hilda Nisa Endarwati

ABSTRAK

Kompleksitas permasalahan sektor kelautan dan perikanan akan terus menjadi berkembang dan berpotensi mengancam kelestarian sumber daya ikan dan lingkungannya, juga ancaman terhadap pertumbuhan ekonomi yang bersumber dari pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan tentu sangat berhubungan erat dengan permasalahan di bidang pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan. Dengan lingkungan kelautan yang dinamis dalam hal ini tidak bisa diperkirakan tantangan apa saja yang akan dihadapi, menjadikan petugas Ditjen. PSDKP (Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan) tidak hanya tanggap, tetapi dibutuhkan kemampuan berfikir kritis, aktif dan kemampuan mengadopsi ide – ide baru dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di lapangan dan menyuarakan ide yang inovatif juga menyampaikan gagasan yang konstruktif terkait dengan penyelenggaraan keamanan laut secara langsung kepada pemimpinnya dan juga mengkomunikasikan pendapat secara terbuka tentang masalah yang terjadi agar segera diselesaikan. Oleh karenanya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Innovative Behavior* dan *Employee Voice Behavior* dan dengan variabel lainnya yang diduga mampu memediasi yakni *Organizational Learning* dan *Knowledge Sharing* pada petugas Ditjen. PSDKP. Adapun responden dalam penelitian ini berjumlah 105 petugas yang dipilih dengan Teknik *purpose sampling*. Sementara itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *Partial Least Square- Structural Equation Modelling (PLS- SEM)*. Setelah terlaksana pengujian, diperoleh hasil bahwa pengaruh *Transformational Leadership* dengan *Employee Voice Behavior* tidak terbukti. Selain itu, hasil pengujian juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel lainnya. Dengan demikian peran *Organizational Learning* dan *Knowledge Sharing* memediasi penuh pada pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Voice Behavior* dan mediasi parsial pada pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Innovative Behavior*.

Kata Kunci: *Transformational Leadership*, *Employee Voice Behavior* , *Employee Innovative Behavior*, *Organizational Learning*, *Knowledge Sharing*

ABSTRACT

The complexity of problems in the marine and fishery sector will continue to develop and potentially threaten the sustainability of fish resources and the environment, as well as threats to economic growth originating from the utilization of marine and fishery resources. In this dynamic marine environment, it is impossible to predict what challenges will be faced, making the officers of the Ditjen. PSDKP (Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan) is not only responsive, but also requires critical, active thinking skills and the ability to adopt new ideas in solving existing problems in the field and voicing innovative ideas as well as conveying constructive ideas related to the implementation of maritime security in a holistic manner directly to the leader and also communicates opinions openly about problems that occur so that they are immediately resolved. Therefore, this study aims to determine and examine the effect of Transformational Leadership on Employee Innovative Behavior and Employee Voice Behavior and with other variables that are thought to be able to mediate, namely Organizational Learning and Knowledge Sharing at the Ditjen. PSDKP officers. The respondents in this study amounted to 105 officers who were selected with a purpose sampling technique. Meanwhile, this study uses a quantitative approach with the analytical technique of Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). After carrying out the test, it was found that the effect of Transformational Leadership with Employee Voice Behavior was not proven. In addition, the test results also show a significant effect on other variables. Thus, the role of Organizational Learning and Knowledge Sharing fully mediates the effect of Transformational Leadership on Employee Voice Behavior and partial mediation on the effect of Transformational Leadership on Employee Innovative Behavior.

Keywords: Transformational Leadership, Employee Voice Behavior , Employee Innovative Behavior, Organizational Learning, Knowledge Sharing

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.4.2 Manfaat Praktis.....	11
1.5 Sistematika Kepenulisan Penelitian	12
BAB II	14
TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 <i>Transformational Leadership</i>	14
2.1.1.1 Pendekatan <i>Transformational Leadership</i>	15
2.1.1.2 Manfaat <i>Transformational Leadership</i>	17
2.1.1.3 Pengukuran <i>Transformational Leadership</i>	18
2.1.2 <i>Organizational Learning</i>	21
2.1.2.1 Dimensi <i>Organizational Learning</i>	23
2.1.2.2 Manfaat <i>Organizational Learning</i>	24
2.1.2.3 Pengukuran <i>Organizational Learning</i>	24
2.1.3 <i>Knowledge Sharing</i>	28
2.1.3.1 Dimensi <i>Knowledge Sharing</i>	29
2.1.3.2 Manfaat <i>Knowledge Sharing</i>	30

2.1.3.3 Pengukuran <i>Knowledge Sharing</i>	31
2.1.4 <i>Employee Innovative Behavior</i>	34
2.1.4.1 Dimensi <i>Employee Innovative Behavior</i>	35
2.1.4.2 Manfaat <i>Employee Innovative Behavior</i>	38
2.1.4.3 Pengukuran <i>Employee Innovative Behavior</i>	38
2.1.5 <i>Employee Voice Behavior</i>	44
2.1.5.1 Pendekatan <i>Employee Voice Behavior</i>	45
2.1.5.2 Manfaat <i>Employee Voice Behavior</i>	47
2.1.5.3 Pengukuran <i>Employee Voice Behavior</i>	47
2.2 Hubungan Antar Variabel	50
2.2.1 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Employee Innovative Behavior</i>	50
2.2.2 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Employee Voice Behavior</i>	51
2.2.3 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Organizational Learning</i>	52
2.2.4 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Knowledge Sharing</i>	53
2.2.5 Pengaruh <i>Organizational Learning</i> terhadap <i>Employee Innovative Behavior</i>	55
2.2.6 Pengaruh <i>Organizational Learning</i> terhadap <i>Employee Voice Behavior</i>	56
2.2.7 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap <i>Employee Innovative Behavior</i>	57
2.2.8 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap <i>Employee Voice Behavior</i> ...	58
2.2.9 Peran Mediasi <i>Organizational Learning</i> pada Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Employee Innovative Behavior</i>	59
2.2.10 Peran Mediasi <i>Organizational Learning</i> pada Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Employee Voice Behavior</i>	60
2.2.11 Peran Mediasi <i>Knowledge Sharing</i> pada Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Employee Innovative Behavior</i>	61
2.2.12 Peran Mediasi <i>Knowledge Sharing</i> pada Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Employee Voice Behavior</i>	62
2.3 Penelitian Terdahulu	63
2.3.1 Reuvers dkk. (2008)	63
2.3.2 Milliken & Lam (2009)	64
2.3.3 Hsiao & Chang (2011)	65

2.3.4 Choi dkk. (2016)	67
2.3.5 Khalili (2016)	68
2.3.6 Liang dkk. (2017)	69
2.3.7 Lin & Lee (2017)	71
2.3.8 Elrehail dkk., (2018).....	72
2.3.9 Bednall dkk. (2018)	73
2.3.10 Chou & Ramser (2019)	74
2.3.11 Afsar dkk. (2019).....	76
2.3.12 Hansen dkk (2019)	77
2.3.13 Khan & Khan (2019).....	78
2.3.14 Dwivedi dkk. (2020)	80
2.3.15 Kim & Park (2020).....	81
2.3.16 Ilyas dkk. (2021)	82
2.4 Perbandingan Penelitian Tedahulu dengan Penelitian yang Diteliti	83
2.5 Hipotesis Penelitian dan Kerangka Konsep	90
2.5.1 Hipotesis Penelitian.....	90
2.5.2 Kerangka Konsep	91
BAB III.....	93
METODE PENELITIAN	93
3.1 Pendekatan Penelitian	93
3.2 Identifikasi Variabel	93
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	94
3.3.1 <i>Transformational Leadership</i>	94
3.3.2 <i>Organizational Learning</i>	96
3.3.3 <i>Knowledge Sharing</i>	96
3.3.4 <i>Employee Innovative Behavior</i>	97
3.3.5 <i>Employee Voice Behavior</i>	98
3.4 Subjek Penelitian.....	99
3.4.1 Populasi	99
3.4.2 Sampel	99
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	100
3.6 Skala Pengukuran	101
3.7 Teknik Analisis Data.....	101
3.8 Pengujian Hipotesis.....	104

BAB IV	106
HASIL DAN PEMBAHASAN	106
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	106
4.1.1 Sejarah Ditjen. PSDKP.....	106
4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan dari Ditjen. PSDKP.....	107
4.1.3 Stuktur Organisasi Ditjen. PSDKP	109
4.1.3 Tugas dan Fungsi Divisi Ditjen. PSDKP	110
4.2 Karakteristik Responden	113
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	114
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	114
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir...	115
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	116
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	116
4.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	117
4.2.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	118
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	118
4.3.1 Deskripsi Variabel <i>Transformational Leadership</i>	119
4.3.2 Deskripsi Variabel <i>Organizational Learning</i>	121
4.3.3 Deskripsi Variabel <i>Knowledge Sharing</i>	122
4.3.4 Deskripsi Variabel <i>Employee Innovative Behavior</i>	123
4.3.5 Deskripsi Variabel <i>Employee Voice Behavior</i>	124
4.4 Analisis Model dan Pengujian Hipotesis.....	125
4.4.1 <i>Outer Model Evaluation</i>	126
4.4.1.1 <i>Convergent Validity</i>	126
4.4.1.2 <i>Discriminant Validity</i>	131
4.4.1.3 <i>Internal Consistency Reliability</i>	134
4.4.2 <i>Inner Model Evaluation</i>	135
4.4.2.1 <i>Collinearity Assessment</i>	136
4.4.2.2 <i>Path Coefficients</i>	136
4.4.2.3 <i>Coefficients of Determination (R^2)</i>	137
4.4.2.4 <i>Effect Size (f^2)</i>	138
4.4.2.5 <i>Cross- Validated Redundancy (Q^2)</i>	139
4.4.2.6 <i>Kesesuaian Model (Model Fit)</i>	140
4.4.3 <i>Pengujian Hipotesis</i>	141

4.4.3.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>)	141
4.4.3.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Mediasi (<i>Mediation Effect</i>).....	144
4.5 Pembahasan	147
4.5.1 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Employee Innovative Behavior</i> pada petugas Ditjen. PSDKP (Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan).	147
4.5.2 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Employee Voice Behavior</i> pada petugas Ditjen. PSDKP (Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan).	148
4.5.3 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Organizational Learning</i> pada petugas Ditjen. PSDKP (Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan).	150
4.5.4 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Knowledge Sharing</i> pada petugas Ditjen. PSDKP (Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan).	151
4.5.5 Pengaruh <i>Organizational Learning</i> terhadap <i>Employee Innovative Behavior</i> pada petugas Ditjen. PSDKP (Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan).	152
4.5.6 Pengaruh <i>Organizational Learning</i> terhadap <i>Employee Voice Behavior</i> pada petugas Ditjen. PSDKP (Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan).	154
4.5.7 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap <i>Employee Innovative Behavior</i> pada petugas Ditjen. PSDKP (Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan).	156
4.5.8 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap <i>Employee Voice Behavior</i> pada petugas Ditjen. PSDKP (Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan).	157
4.5.9 <i>Organizational Learning</i> Memediasi Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Employee Innovative Behavior</i> pada petugas Ditjen. PSDKP (Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan).	158
4.5.10 <i>Organizational Learning</i> Memediasi Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Employee Voice Behavior</i> pada petugas Ditjen. PSDKP (Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan).	160
4.5.11 <i>Knowledge Sharing</i> Memediasi Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Employee Innovative Behavior</i> pada petugas Ditjen. PSDKP (Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan).	161
4.5.12 <i>Knowledge Sharing</i> Memediasi Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Employee Voice Behavior</i> pada petugas PSDKP (Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan).	163
BAB V.....	165

SIMPULAN DAN SARAN	165
5.1 Simpulan.....	165
5.2 Saran.....	166
5.2.1 Terhadap Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan	166
5.2.2 Terhadap Penelitian Selanjutnya	168
DAFTAR PUSTAKA	170
LAMPIRAN.....	177
A. Lampiran Kuesioner	177
A.1 Karakteristik Responden.....	177
A.2 Pertanyaan Penelitian	178
B. Lampiran Data Hasil Penyebaran Kuesioner.....	182
C. Lampiran Hasil Pengujian Data	203
C.1 Uji Validitas dan Reabilitas Kuisoner	203
C.2 Output PLS Alogaritm (Tahap 1).....	206
C.3 Outer Loadings (Tahap 1)	207
C.4 Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Statistics, P-Values) (Tahap 1).....	208
C.5 Output PLS Alogarithm (Tahap 2)	211
C.6 Outer Loadings (Tahap 2)	212
C.7 Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Statistics, P-Values) (Tahap 2).....	213
C.8 Cross Loadings	216
C.9 Fornell-Larcker Criterion	217
C.10 Construct Reliability and Validity.....	217
C.11 R Square.....	218
C.12 f Square	218
C.13 Collinearity Statistics (VIF).....	218
C.14 Path Coefficients.....	218
C.15 Specific Indirect Effects	219
C.16 Total Effects	219
C.17 Blindfolding	219
Construct Crossvalidated Redundancy	219
C.18 Output PLS Bootstraping.....	220
C.19 Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Statistics, P-Values)	221
C.20 Specific Indirect Effects (Mean, STDEV, T-Statistics, P-Values)	221

C.21 Total Effects (Mean, STDEV, T-Statistics, P-Values).....	222
D. Dokumentasi Hasil Wawancara	223

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Penelitian ini	82
Tabel 3.1 Skala Likert	94
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	103
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	104
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	104
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	105
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	106
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	106
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	107
Tabel 4.8 Deskripsi Interval	108
Tabel 4.9 Jawaban Responden pada Variabel <i>Transformational Leadership</i>	109
Tabel 4.10 Jawaban Responden pada Variabel <i>Organizational Learning</i>	110
Tabel 4.11 Jawaban Responden pada Variabel <i>Knowledge Sharing</i>	111
Tabel 4.12 Jawaban Responden pada Variabel <i>Employee Innovative Behavior</i>	112
Tabel 4.13 Jawaban Responden pada Variabel <i>Employee Voice Behavior</i>	113
Tabel 4.14 Pengujian <i>Convergent Validity</i>	117
Tabel 4.15 Nilai AVE	119
Tabel 4.16 Nilai <i>Cross Loading</i>	120
Tabel 4.17 Nilai <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	122
Tabel 4.18 Pengujian <i>Internal Consistency</i>	123
Tabel 4.19 Nilai <i>Variance Inner Factor (VIF)</i>	124
Tabel 4.20 Nilai <i>Path Coefficients</i>	125
Tabel 4.21 Nilai <i>Coefficients of Determination (R²)</i>	126
Tabel 4.22 Nilai <i>Effect Size (f²)</i>	127
Tabel 4.23 Nilai <i>Cross- Validated Redundancy (Q²)</i>	128
Tabel 4.24 Hasil Pengujian <i>Direct Effect</i>	130
Tabel 4.25 Analisis <i>Indirect Effect</i>	131

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	85
Gambar 4.1 Sturktur Organisasi Ditjen. PSDKP	102
Gambar 4.2 Hasil Estimasi PLS Algorithm (Tahap 1)	115
Gambar 4.3 Hasil Estimasi PLS Algorithm (Tahap 2)	116

DAFTAR LAMPIRAN

A. Lampiran Kuesioner	177
A.1 Karakteristik Responden	177
A.2 Pertanyaan Penelitian	178
B. Lampiran Data Hasil Penyebaran Kuesioner	200
C. Lampiran Hasil Pengujian Data	221
C.1 Uji Validitas dan Reabilitas Kuisisioner	221
C.2 Output PLS Alogaritm (Tahap 1)	224
C.3 Outer Loadings (Tahap 1)	225
C.4 Outer Loadings (Mean. STDEV, T- Statistics, P-Value)	226
C.5 Output PLS Alogaritm (Tahap 2)	229
C.6 Outer Loadings (Tahap 2)	230
C.7 Outer Loadings (Mean. STDEV, T- Statistics, P-Value)	213
C.8 Cross Loadings	234
C.9 Fornell- Larcker Criterion	217
C.10 Construct Reliability and Validity	217
C.11 R Square	217
C.12 f Square.....	217
C.13 Collinearity Statistics (VIF)	217
C.14 Path Coefficients	217
C.15 Specific Indirect Effects	217
C.16 Total Effects	217
C.17 Blindfolding.....	217
C.18 Output PLS Bootstraping	217
C.19 Path Coefficients	217
C.20 Specific Indirect Effects	217
C.21 Total Effects	217
D. Dokumentasi Wawancara.....	217
E. Hasil Uji Turnitin.....	217