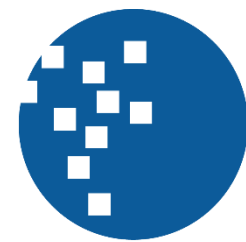


**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *PERSON- ORGANIZATION
FIT* PADA HUBUNGAN ANTARA *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*
TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* KARYAWAN GENERASI Z
DI WILAYAH DKI JAKARTA**



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

SKRIPSI

Ananda Irsyad Hanif

00000067733

PPROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

TANGERANG

2025

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *PERSON- ORGANIZATION FIT* PADA HUBUNGAN ANTARA *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* KARYAWAN GENERASI Z
DI WILAYAH DKI JAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen**

Ananda Irsyad Hanif

00000067733

PPROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

TANGERANG

2025

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini saya,

Nama : Ananda Irsyad Hanif

Nomor Induk Mahasiswa : 00000067733

Program Studi : Manajemen

Skripsi dengan judul:

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *PERSON- ORGANIZATION FIT* PADA HUBUNGAN ANTARA *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* KARYAWAN GENERASI Z DI WILAYAH DKI JAKARTA

Merupakan hasil karya saya sendiri bukan plagiat dari laporan karya tulis ilmiah yang ditulis oleh orang lain, dan semua sumber, baik yang dikutip maupun dirujuk, telah saya nyatakan dengan benar serta dicantumkan di Daftar Pustaka.

Jika di kemudian hari terbukti ditemukan kecurangan/penyimpangan, baik dalam pelaksanaan maupun dalam penulisan laporan karya tulis ilmiah, saya bersedia menerima konsekuensi dinyatakan TIDAK LULUS untuk mata kuliah yang telah saya tempuh.

Tangerang, 11 Juni 2025



HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *PERSON- ORGANIZATION FIT* PADA HUBUNGAN ANTARA *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* KARYAWAN GENERASI Z DI WILAYAH DKI JAKARTA

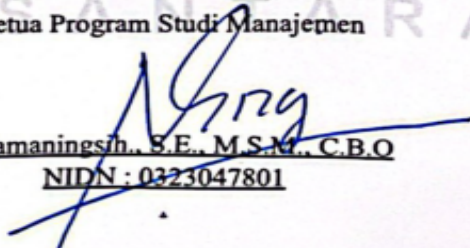
Oleh

Nama : Ananda Irsyad Hanif
NIM : 00000067733
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Telah disetujui untuk diajukan pada
Sidang Ujian Skripsi Universitas Multimedia Nusantara
Tangerang, 11 Juni 2025

Pembimbing

DR. Amanda Setiorini, S.Psi., M.M., CIOaR
NIDN : 0305027607

Ketua Program Studi Manajemen

Purnamaningsih, S.E., M.Si., C.B.O
NIDN : 0323047801

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *PERSON- ORGANIZATION FIT* PADA HUBUNGAN ANTARA *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* KARYAWAN GENERASI Z
DI WILAYAH DKI JAKARTA**

Oleh
Nama : Ananda Irsyad Hanif
NIM : 00000067733
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Telah diujikan pada hari Kamis, 26 Juni 2025
Pukul 08.00 s.d 09.30 dan dinyatakan

LULUS

Dengan susunan penguji sebagai berikut.

Ketua Sidang

Pembimbing

Penguji

Dr. Wanda G.P.A. Hidayat, S.M.B.,
NIDN: 0705069103

Dr. Amanda Setiorini, S.Psi., M.M., CIOaR.
NIDN: 0305027607
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Rajesh Prettypal Singh, S.S., M.M.
NIDN: 0430107605

Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.B.O.
NIDN: 0323047801

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ananda Irsyad Hanif

NIM : 00000067733

Program Studi : Manajemen

Jenjang : S1

Judul Karya Ilmiah : Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Person-Organization Fit* pada hubungan antara *Transformational Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* Karyawan Generasi Z di wilayah Dki Jakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya bersedia:

- ☒ Saya bersedia memberikan izin sepenuhnya kepada Universitas Multimedia Nusantara untuk mempublikasikan hasil karya ilmiah saya ke dalam repository Knowledge Center sehingga dapat diakses oleh Sivitas Akademika UMN/Publik. Saya menyatakan bahwa karya ilmiah yang saya buat tidak mengandung data yang bersifat konfidensial.
- ☐ Saya tidak bersedia mempublikasikan hasil karya ilmiah ini ke dalam repository Knowledge Center, dikarenakan: dalam proses pengajuan publikasi ke jurnal/konferensi nasional/internasional (dibuktikan dengan *letter of acceptance*) **.
- ☐ Lainnya, pilih salah satu:
 - ☐ Hanya dapat diakses secara internal Universitas Multimedia Nusantara
 - ☐ Embargo publikasi karya ilmiah dalam kurun waktu 3 tahun

Tangerang, 11 Juni 2025



(Ananda Irsyad Hanif)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan saya Anugerah, Hikmat, Berkah, dan Pertolongan-Nya kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN PERSON- ORGANIZATION FIT PADA HUBUNGAN ANTARA TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR KARYAWAN GENERASI Z DI WILAYAH DKI JAKARTA” sebagai salah satu syarat untuk mencapai Pendidikan dengan gelar Strata 1 jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis di Universitas Multimedia Nusantara. Dalam penyusunan skripsi, saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Ir. Andrey Andoko, M.Sc., selaku Rektor, Universitas Multimedia Nusantara.
2. Prof. Dr. Florentina Kurniasari T., S.Sos., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Bisnis, Universitas Multimedia Nusantara.
3. Purnamaningsih, S.E., M.S.M. C.B.O, selaku Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Multimedia Nusantara.
4. Dr. Amanda Setiorini., S.Psi., M.M., CIQaR, selaku Pembimbing pertama yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi sehingga terselesainya tugas akhir ini.
5. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan dukungan baik itu moral, materi dan doa nya kepada penulis agar sukses pada apa yang saya kerjakakan.
6. Diri sendiri, yang telah berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Dan semua pihak yang terlibat dalam pembuatan laporan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif, baik bagi dunia akademik maupun praktis.

Tangerang, 11 Juni 2025



(Ananda Irsyad Hanif)



**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *PERSON– ORGANIZATION FIT* PADA HUBUNGAN ANTARA *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* KARYAWAN GENERASI Z
DI WILAYAH DKI JAKARTA**

Ananda Irsyad Hanif

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior*) karyawan Generasi Z di wilayah DKI Jakarta, serta menguji peran *Knowledge Sharing* dan *Person–Organization Fit* sebagai variabel mediasi. Generasi Z, sebagai generasi digital native yang kini mulai mendominasi dunia kerja, dituntut untuk terus berinovasi dan beradaptasi dalam lingkungan kerja yang dinamis. Kepemimpinan transformasional dipandang mampu mendorong munculnya perilaku kerja inovatif melalui penciptaan visi yang inspiratif, pemberdayaan, serta dorongan terhadap kreativitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner online terhadap 248 responden yang merupakan karyawan Generasi Z di berbagai sektor di wilayah DKI Jakarta. Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Selain itu, *Knowledge Sharing* dan *Person–Organization Fit* terbukti memediasi hubungan tersebut secara parsial. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang transformatif tidak hanya mendorong inovasi secara langsung, tetapi juga melalui penciptaan budaya berbagi pengetahuan dan kesesuaian nilai antara individu dan organisasi.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Knowledge Sharing, Person–Organization Fit, Innovative Work Behavior, Generasi Z

**THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE SHARING AND
PERSON–ORGANIZATION FIT ON THE RELATIONSHIP BETWEEN
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND INNOVATIVE WORK
BEHAVIOR OF GENERATION Z EMPLOYEES IN DKI JAKARTA**

Ananda Irsyad Hanif

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of Transformational Leadership on Innovative Work Behavior among Generation Z employees in the DKI Jakarta area, with knowledge sharing and Person–Organization Fit as mediating variables. As digital natives, Generation Z employees are expected to continuously innovate and adapt in a rapidly changing work environment. Transformational leadership is considered capable of fostering innovative work behavior by creating an inspiring vision, empowering employees, and encouraging creativity. A quantitative approach was employed using a survey method. Data were collected through an online questionnaire distributed to 248 respondents who are Generation Z employees working across various sectors in DKI Jakarta. The data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) to test the relationships between variables. The results indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on Innovative Work Behavior. Furthermore, Knowledge Sharing and Person–Organization Fit were found to partially mediate this relationship. These findings suggest that Transformational Leadership promotes innovation not only directly but also through the cultivation of a Knowledge-Sharing culture and alignment between individual and organizational values.

Keywords: Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Person–Organization Fit, Innovative Work Behavior, Generation Z

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT.....	3
HALAMAN PERSETUJUAN.....	4
HALAMAN PENGESAHAN.....	5
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	6
KATA PENGANTAR.....	7
ABSTRAK.....	9
ABSTRACT.....	10
DAFTAR ISI.....	11
DAFTAR TABEL.....	14
DAFTAR GAMBAR.....	15
DAFTAR LAMPIRAN.....	16
BAB I	
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
1.4.1 Manfaat Akademis.....	13
1.4.2 Manfaat Praktis.....	13
1.5 Batasan Penelitian.....	14
1.6 Sistematika Penulisan.....	14
BAB I PENDAHULUAN.....	14
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
BAB II	
LANDASAN TEORI.....	16
2.1 Tinjauan Teori.....	16
2.1.1 <i>Social Exchange Theory</i>	16
2.1.2 <i>Transformational Leadership</i>	17
2.1.3 <i>Innovative Work Behavior</i>	18
2.1.4 <i>Knowledge Sharing</i>	20
2.1.5 <i>Person–Organization Fit</i>	21
2.2 Model Penelitian.....	25
2.3 Hipotesis.....	26
2.4 Penelitian Terdahulu.....	34
BAB III	
METODOLOGI PENELITIAN.....	36

3.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
3.1.1	Karyawan Generasi Z.....	36
3.2	Desain Penelitian.....	37
3.2.1	Jenis Desain Penelitian.....	37
3.2.2	Data Penelitian.....	38
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	39
3.3.1	Populasi.....	39
3.3.2	<i>Sampling frame</i>	39
3.3.3	<i>Sampling Technique</i>	39
3.3.4	<i>Sample Size</i>	41
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4.1	Sumber dan Cara Pengumpulan Data.....	41
3.4.2	Metode Pengumpulan Data.....	42
3.5	Operasional Variabel	48
3.6	Teknik Analisis Data.....	48
3.6.1	Uji <i>Pretest</i>	48
3.6.2	Uji Instrumen.....	49
3.6.2.1	Uji Validitas.....	49
3.6.2.2	Uji Realibilitas.....	50
3.6.3	Analisis Data SEM.....	51
3.6.3.1	<i>Measurement Model (Outer Model)</i>	51
3.6.3.2	<i>Structural Model</i>	52
3.7	Uji Hipotesis.....	53
3.7.1	<i>Path Coefficient</i>	53
3.7.2	<i>P-Value</i>	53
3.7.3	<i>T-statistic</i>	53
3.7.4	Mediasi.....	53
BAB IV		
ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		54
4.1	Deskripsi Profil Responden.....	54
4.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	56
4.1.3	Profil Responden Berdasarkan Domisili.....	57
4.1.4	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
4.2	Analisa Deskriptif.....	58
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	58
4.2.1.1	Penilaian Responden Terhadap Variabel Transformational Leadership.....	60

4.2.1.2 Penilaian Responden Terhadap Variabel Person–Organization Fit.....	63
4.2.1.3 Penilaian Responden Terhadap Variabel Knowledge Sharing Behavior.....	66
4.2.1.4 Penilaian Responden Terhadap Variabel Innovative Work Behavior.....	69
4.3 Uji Instrumen <i>Pre-Test</i>	73
4.3.1 Uji Validitas <i>Pre-Test</i>	73
4.3.2 Uji Reliabilitas <i>Pre-Test</i>	77
4.4 Uji Instrumen <i>Main-Test</i>	80
4.4.1 Uji <i>Measurement Model (Outer Model)</i>	81
4.4.1.1 <i>Internal Consistency Reliability</i>	82
4.4.1.2 <i>Convergent Validity</i>	83
4.4.1.3 <i>Discriminant Validity</i>	86
4.4.2 Uji <i>Structural Model (Inner Model)</i>	91
4.4.2.1 <i>Coefficient of Determination (R²)</i>	92
4.4.2.2 Nilai <i>f-squares</i>	94
4.4.2.3 <i>Q² Predictive Relevance</i>	95
4.5 T-Statistics.....	96
4.6 Uji Hipotesis.....	98
4.7 Implikasi Manajerial.....	116
BAB V	
SIMPULAN DAN SARAN.....	126
5.1 Simpulan.....	126
5.2 Saran.....	131
5.2.1 Saran untuk Perusahaan.....	131
5.2.2 Saran untuk Perusahaan.....	132
DAFTAR PUSTAKA.....	134
LAMPIRAN.....	140

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Tabel Kriteria Interval Kelas.....	53
Tabel 4.2 Penilaian Responden terhadap Variabel <i>Transformational Leadership</i> . 54	
Tabel 4.3 Penilaian Responden terhadap Variabel <i>Person–Organization Fit</i>	57
Tabel 4.4 Penilaian Responden terhadap Variabel <i>Knowledge-Sharing Behavior</i> .59	
Tabel 4.5 Penilaian Responden terhadap Variabel <i>Innovative Work Behavior</i>	62
Tabel 4.6 Hasil <i>Pre-test</i> Uji Validitas.....	65
Tabel 4.7 Hasil <i>Pre-test</i> Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas (<i>Cronbach Alpha, Composite Reliability, rho_A</i>) <i>Main Test</i>	74
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Konvergen (<i>Outer Loadings</i>) <i>Main-Test</i>	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Konvergen (<i>Average Variance Extracted</i>) <i>Main-Test</i> 77	
Tabel 4.11 Tabel Uji <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	79
Tabel 4.12 Tabel Uji <i>Cross-Loading</i>	80
Tabel 4.13 Tabel Nilai <i>R-square</i>	83
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>f² effect size</i>	85
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>Q-Square (Q²)</i>	86
Tabel 4.16 Hasil <i>T-Statistics</i>	87
Tabel 4.17 Hasil Pengolahan <i>Bootstrapping</i> PLS-SEM.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Gen Z berdasarkan BPS.....	3
Gambar 1.2 Survei Angkatan Kerja.....	4
Gambar 2.1 Model Penelitian.....	25
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	57
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Domisili.....	58
Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Gambar 4.5 Hasil Uji Outer Model.....	82
Gambar 4.6 Hasil Uji Inner Model.....	93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Jurnal Utama.....	140
Lampiran B Kuesioner.....	148
Lampiran C <i>Pretest</i> dan <i>Maintest</i>	158
Lampiran D Turnitin.....	167
Lampiran E Form Bimbingan.....	168