

Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Penguatan *Team Learning* dan *Knowledge Sharing*

Widianti Sudjud^{a)}, Rais Hidayat^{b)}, Dian Wulandari^{b*)}

^{a)}SDIT Aliya, Bogor, Indonesia

^{b)}Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: widiantisudjud@gmail.com

riwayat artikel : diterima: 06 Maret 2022; direvisi: 16 Mei 2022; disetujui: 06 Juli 2022

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara *Team Learning* dan *Knowledge Sharing* dengan Perilaku Kerja Inovatif. Penelitian dilaksanakan di SD Islam Terpadu di Kecamatan Bogor Barat, Kota Bogor. Populasi penelitian ini berjumlah 357 guru dan jumlah sampel sebanyak 189 guru yang ditentukan dengan menggunakan *proportional random sampling*. Pengumpulan data untuk setiap variabel yang diteliti menggunakan angket dengan skala likert. Teknik analisis menggunakan regresi sederhana dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara *Team Learning* dengan Perilaku Kerja Inovatif (koefisien korelasi $r_{y1} = 0,398$ dan koefisien determinasi $r^2_{y1} = 0,1580$), terdapat hubungan positif antara *Knowledge Sharing* dengan Perilaku Kerja Inovatif ($r_{y2} = 0,687$ dengan koefisien determinasi $r^2_{y2} = 0,473$) serta terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara *Team Learning* dan *Knowledge Sharing* secara Bersama sama dengan Perilaku Kerja Inovatif (koefisien korelasi $r_{y12} = 0,671$ dengan koefisien determinasi $r^2_{y12} = 0,4505$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Perilaku Kerja Inovatif dapat ditingkatkan melalui *Team Learning* dan *Knowledge Sharing* baik secara parsial maupun bersama-sama.

Kata Kunci: perilaku kerja inovatif; *team learning*; *knowledge sharing*

INCREASING INNOVATIVE WORK BEHAVIOR THROUGH STRENGTHENING TEAM LEARNING AND KNOWLEDGE SHARING.

Abstract. This study examines the relationship between team learning and knowledge sharing with innovative work behavior. The research was conducted at the Integrated Islamic Elementary School in West Bogor District, Bogor City. The population of this study amounted to 357 teachers. The number of samples was 189 teachers who were determined using proportional random sampling collecting data for each variable studied using a questionnaire with a Rating scale. The analysis technique uses simple regression and multiple regression. The results showed that; there was a positive relationship between team learning and innovative work behavior ($r_{y1} = 0.398, p < 0,01$), there was a positive relationship between knowledge sharing and innovative work behavior ($r_{y2} = 0.687, p < 0,01$), and there was a positive and very significant relationship between team learning and knowledge sharing with innovative work behavior ($r_{y12} = 0.671, p < 0,01$). Thus, it can be concluded that team learning and knowledge sharing are able to improve innovative work behavior either partially or together.

Keywords: innovative work behavior; *team learning*; *knowledge sharing*

I. PENDAHULUAN

Dunia pendidikan saat ini semakin dihadapkan pada situasi yang kian menuntut adanya perubahan untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan kelangsungan sekolah. Para peneliti memiliki keyakinan bahwa inovasi merupakan solusi dalam menghadapi setiap perubahan yang terjadi. Sekolah diharuskan memiliki guru yang berperilaku inovatif agar terciptanya kualitas pembelajaran yang baik. Guru juga diharapkan bisa berbagi pengetahuan dengan tim pembelajarannya. Melalui berbagi pengetahuan semua guru dapat dengan mudah membagikan pengalaman terbaiknya, menciptakan ide baru yang segar, serta menghemat banyak waktu untuk memecahkan suatu masalah. Guru-guru yang memiliki perilaku kerja inovatif yang tinggi menunjukkan eksplorasi gagasan atas hal-hal yang ada di lingkungan kerjanya, berdasarkan hasil eksplorasinya akan menciptakan ide-ide baru. Ide-ide tersebut akan diperbincangkan dan dipromosikan dalam kelompok di lingkungan kerjanya kemudian direalisasikan untuk dijadikan inovasi baru. Inovasi tersebut akan dilaksanakan dalam pembelajaran di kelasnya dan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan peserta didiknya sehingga menghasilkan *output* yang sesuai dengan tujuan sekolah. Dengan demikian tujuan pendidikan secara umum yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa maupun tujuan yang tertuang dalam visi sekolah akan tercapai dengan baik (Suharyati et al., 2019). Namun demikian fakta di lapangan belum menunjukkan perilaku kerja inovatif di kalangan guru khususnya belum menunjukkan data sebagaimana diharapkan.

Perhatian terhadap perilaku kerja inovatif di berbagai bidang kehidupan terus meningkat, hal ini dapat dilihat dari berbagai hasil penelitian, diantaranya ditemukan bahwa tingginya tingkat konflik pekerjaan-keluarga melemahkan hubungan antara petugas kesehatan dan perilaku inovatif (Xin Dan et al, 2018). Penelitian Tayyaba Akram et al (2020) menyimpulkan

bahwa *knowledge sharing* berbagi pengetahuan memediasi hubungan antara keadilan organisasi dan perilaku kerja inovatif karyawan. Penelitian Nesrin Ş. Türeli (2019) menyimpulkan bahwa faktor organisasi, faktor pekerjaan, dan faktor individu dapat meningkatkan dampak generasi ide, promosi ide dan realisasi ide. Penelitian-penelitian tersebut jelas menunjukkan Perilaku Kerja Inovatif adalah fenomena aktual yang menjadi perhatian banyak kalangan. Penelitian ini belum meneliti secara komprehensif hubungan *team learning* dan *knowledge sharing* bersama-sama dengan perilaku kerja inovatif.

De Jong & Hartog (2010) mengatakan bahwa Perilaku Kerja Inovatif adalah bentuk perilaku yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan suatu ide, proses, prosedur maupun produk baru yang berguna bagi organisasi. Terdapat tiga indikator yang untuk mengukur perilaku kerja inovatif antara lain indikator Perilaku Kerja Inovatif adalah eksplorasi masalah, generasi ide, memperjuangkan ide, dan implementasi ide inovatif. Menurut Xin, *et.al* (2018) Perilaku Kerja Inovatif diartikan sebagai tindakan individu itu menghasilkan ide-ide yang bermanfaat dan baru dan memperluasnya ke anggota organisasi. Perilaku inovatif diukur dengan menggunakan pribadi Scott skala perilaku inovasi, yang berisi tiga item: mencari identifikasi, dukungan, dan partisipasi kolega atau pimpinan. Perilaku inovasi adalah semua perilaku karyawan (dalam peran, kelompok atau organisasi) untuk penciptaan, promosi dan/atau implementasi ide, proses, produk atau prosedur. Dimensi dari perilaku kerja inovatif tersebut adalah a. pembuatan ide, b. promosi ide, dan c. realisasi ide (Nesrin Ş. Türeli, Durmazb, Bahçecik, dan Akay, (2020). Perilaku kerja inovatif adalah tindakan individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan atau mengaplikasikan temuan baru berupa ide maupun solusi yang menguntungkan organisasi, dengan indikator: a. Eksplorasi gagasan baru, b. Pengembangan gagasan baru, c. Promosi gagasan baru, d. Penerapan hasil pengembangan ide, dan e. Perubahan yang menguntungkan organisasi (Umalihayati, S. Hardhieneta, Dian Wulandari, 2022). Berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan, dapat disintesis bahwa Perilaku Kerja Inovatif adalah tindakan yang disengaja dalam mengeksplorasi, mempromosikan dan mengimplementasikan gagasan baru menjadi sesuatu yang berguna bagi peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur Perilaku Kerja Inovatif adalah: a. eksplorasi gagasan baru (mengenali masalah, kesempatan sukses, kebutuhan perbaikan dan pengembangan), b. penciptaan gagasan baru (mengembangkan gagasan, memproduksi model dari gagasan baru), c. promosi gagasan baru (mempromosikan manfaat dan dampak gagasan baru bagi kinerja, dan mencari dukungan untuk mewujudkan gagasan baru), dan d. realisasi gagasan baru (mengimplementasikan gagasan ke dalam situasi kerja sehari-hari).

Team Learning adalah produksi dan proses berorientasi pengembangan dalam tim yang menciptakan produksi-berorientasi dan pengembangan proses pembelajaran tim (Timmermans, 2011). Ia menyebutkan bahwa *team learning* terdiri dari a. pengumpulan informasi, b. faktor pemrosesan informasi, c. penyimpanan dan pengambilan informasi, d. informasi digunakan untuk proses berorientasi produksi, atau e. informasi digunakan untuk proses yang berorientasi pada perkembangan dalam tim. Menurut Lehmann-Willenbrock (2017), *Team Learning* adalah proses yang menghasilkan perubahan yang relatif permanen dalam tingkat pengetahuan dan keterampilan kolektif tim yang dihasilkan oleh pengalaman bersama dari anggota tim. *Team Learning* melibatkan banyak perilaku yang mencakup mengeksplorasi ide dan proses, mendiskusikan perbedaan, dan menyelesaikannya untuk membangun bersama yang baru pemahaman. Tan (2020) yang menyebutkan bahwa *Team Learning* sebagai proses perilaku dan siklus yang melibatkan pengumpulan informasi, diskusi informasi, dan mencari umpan ba. Ia menyebutkan bahwa terdapat empat dimensi *Team Learning*, yaitu a. anggota tim mencari informasi kepada anggota lain, b. mendiskusikan hasil temuannya untuk mencari kesalahan dan umpan balik agar hasil temuannya dapat digunakan, c. membagikan apa, bagaimana dan mengapa anggota tim berkolaborasi, dan d. menghasilkan pengetahuan kolektif dari hasil komunikasi dalam tim. Berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan, maka dapat disintesis bahwa *Team Learning* upaya anggota kelompok untuk meningkatkan kapabilitas kelompok dengan memanfaatkan fasilitas belajar bersama antar anggota dengan cara refleksi, interaksi, mentransfer pengetahuan kolektif, berkolaborasi, dan mobilisasi energi anggota untuk belajar, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur *Team Learning*, adalah pemanfaatan dukungan manajemen untuk belajar dalam kelompok, pertukaran pengetahuan tentang target kinerja kelompok, pertukaran pengetahuan tentang konfigurasi kondisi dan kapabilitas anggota, kolaborasi antar anggota dalam pembelajaran, dan peningkatan kapabilitas kolektif sebagai hasil belajar kelompok (Suchyadi & Karmila, 2019). *Knowledge sharing* adalah seperangkat perilaku spesifik yang melibatkan pertukaran data atau pengetahuan yang relevan untuk berkolaborasi dengan orang lain menuju mengembangkan ide-ide baru dan menerapkan kebijakan (Asurakkody & Kim, 2020). Ia menyebutkan bahwa *Knowledge sharing* terdiri dari a. penyediaan informasi tugas dan pengetahuan untuk membantu orang lain, b berkolaborasi dengan orang lain untuk memecahkan masalah, dan c mengembangkan ide-ide baru atau menerapkan kebijakan atau prosedur. Sriratanaviriyakul, El-Den (2019) menjelaskan bahwa *Knowledge Sharing* mengacu pada penyediaan informasi tugas dan pengetahuan untuk membantu orang lain dan berkolaborasi dengan orang lain untuk memecahkan masalah, mengembangkan ide-ide baru, atau menerapkan kebijakan atau prosedur. *Knowledge Sharing* bisa terjadi melalui formal dokumentasi (penangkapan pengetahuan), komunikasi langsung, dan melalui tulisan. Menurut Imamoglu *et al.* (2019) *Knowledge Sharing* adalah proses dua arah dan kedua belah pihak meningkatkan pengetahuan, kompetensi, dan pengalaman. Ia menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor *Knowledge Sharing*, yaitu a. meningkatkan pengetahuan organisasi, b meningkatkan kemampuan yang ada, dan c. meningkatkan efisiensi organisasi dengan menyediakan aliran pengetahuan dalam organisasi.

Berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan maka dapat disintesis bahwa *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah upaya mengelola pengetahuan melalui seperangkat perilaku spesifik berbagi pengetahuan, pengalaman dan keahlian yang relevan dengan pekerjaan, memanfaatkan pengetahuan tersebut sehingga pengetahuan berlanjut, berkembang dan bermanfaat bagi penyelesaian masalah dan pencapaian tujuan organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur

knowledge sharing, adalah memperoleh pengetahuan, mentransfer pengetahuan, menerima, dan menerapkan pengetahuan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional (Cohen, 2018), pilihan ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengidentifikasi kekuatan hubungan antar variabel. Variabel-variabel pada penelitian ini yaitu Perilaku Kerja Inovatif sebagai variabel terikat, *Team Learning*, dan *Knowledge Sharing* sebagai variabel bebas, diukur menggunakan angket yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang ada dalam variabel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SD Islam Terpadu berstatus guru tetap yayasan, yang berada di wilayah Kecamatan Bogor Barat, Kota Bogor yang berjumlah 357 orang yang tersebar pada 9 sekolah. Hipotesis penelitian ini adalah: 1) Terdapat hubungan positif antara *Team Learning* dengan Perilaku Kerja Inovatif; 2) Terdapat hubungan positif antara *Knowledge Sharing* dengan Perilaku Kerja Inovatif; 3) Terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara *Team Learning* dan *Knowledge Sharing* secara bersama-sama dengan Perilaku Kerja Inovatif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji Liliefors. Hasil perhitungan uji normalitas galat baku taksiran ($Y-\hat{Y}_1$) variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y) atas variabel *Team Learning* (X_1) diperoleh nilai L_{hitung} sebesar 0,0182 sedangkan nilai L_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dan $n = 189$ sebesar 0,0644. Persyaratan normal adalah $L_{hitung} < L_{tabel}$ dengan demikian galat baku taksiran ($Y-\hat{Y}_1$) variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y) atas variabel *Team Learning* (X_1) memiliki data yang berdistribusi normal. Hasil perhitungan uji normalitas galat baku taksiran ($Y-\hat{Y}_2$) variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y) atas variabel *Knowledge Sharing* (X_2) diperoleh nilai L_{hitung} sebesar 0,0198 sedangkan nilai L_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dan $n = 189$ sebesar 0,0625. Persyaratan normal adalah $L_{hitung} < L_{tabel}$ dengan demikian galat baku taksiran ($Y-\hat{Y}_2$) variabel *Employee Engagement* (Y) atas variabel Kepribadian (X_2) memiliki data yang berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dilakukan dengan menggunakan uji Bartlett. Persyaratan data homogen adalah apabila nilai χ^2 hitung lebih kecil dari χ^2 tabel pada taraf signifikansi 0,05. Dari hasil perhitungan uji homogenitas variabel Perilaku Kerja Inovatif atas variabel *Team Learning* diperoleh nilai χ^2 hitung sebesar -92,356 sedangkan χ^2 tabel pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 158,712. Karena χ^2 hitung $< \chi^2$ tabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kelompok data Perilaku Kerja Inovatif atas variabel *Team Learning* berasal dari populasi yang homogen. Pengujian homogenitas variabel Perilaku Kerja Inovatif atas variabel *Knowledge Sharing* nilai χ^2 hitung = -97,094 sedangkan χ^2 tabel = 148,779 dengan galat 0,05. Karena χ^2 hitung $< \chi^2$ tabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kelompok data Perilaku Kerja Inovatif atas variabel *Knowledge Sharing* berasal dari populasi yang homogen.

Pengujian Hipotesis

1. Hubungan antara *Team Learning* (X_1) dengan Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Hubungan antara *Team Learning* dengan Perilaku Kerja Inovatif dinyatakan dalam regresi linear sederhana $\hat{Y} = 35,536 + 0,507X_1$. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{y.1} = 0,398$ dengan koefisien determinasi $r^2_{y.1} = 0,1580$. Hal ini berarti bahwa *Team Learning* memberikan kontribusi sebesar 15,80% terhadap Perilaku Kerja Inovatif, sedangkan 84,20% Perilaku Kerja Inovatif dipengaruhi oleh faktor lainnya. Untuk menguji signifikansi hubungan positif antara *Team Learning* dengan Perilaku Kerja Inovatif diperlukan uji signifikansi koefisien korelasi, yaitu uji t. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien korelasi dinyatakan signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,46$, sedangkan nilai $t_{tabel} (\alpha = 0,05) = 1,97$ dan $t_{tabel} (\alpha = 0,01) = 2,60$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien korelasi antara *Team Learning* dengan Perilaku Kerja Inovatif dinyatakan sangat signifikan.

2. Hubungan antara *Knowledge Sharing* (X_2) dengan Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Hubungan antara *Knowledge Sharing* dengan Perilaku Kerja Inovatif dinyatakan dalam regresi linear sederhana $\hat{Y} = 5,789 + 0,794X_2$. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{y.2} = 0,687$ dengan koefisien determinasi $r^2_{y.2} = 0,473$. Hal ini berarti bahwa *Knowledge Sharing* memberikan kontribusi sebesar 47,3% terhadap Perilaku Kerja Inovatif, sedangkan 52,7% Perilaku Kerja Inovatif dipengaruhi oleh faktor lainnya. Untuk menguji signifikansi hubungan positif antara *Knowledge Sharing* dengan Perilaku Kerja Inovatif diperlukan uji signifikansi koefisien korelasi, yaitu uji t. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien korelasi dinyatakan signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} = 17,82$, sedangkan nilai $t_{tabel} (\alpha = 0,05) = 1,97$ dan $t_{tabel} (\alpha = 0,01) = 2,60$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien korelasi antara *Knowledge Sharing* dengan Perilaku Kerja Inovatif dinyatakan sangat signifikan.

3. Hubungan antara *Team Learning* (X1) *Knowledge Sharing* (X2) secara Bersama-sama dengan Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis varian diperoleh harga Fhitung sebesar 1969.37 sedangkan Ftabel dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut 187 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 3,044 dan taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ adalah 4,720. Dengan demikian harga Fhitung > Ftabel, di mana hal ini menunjukkan bahwa $\hat{Y} = 25,73 - 0,32 X_1 + 1,01 X_2$ dapat dipergunakan sebagai acuan untuk memprediksi Perilaku Kerja Inovatif melalui *Team Learning* dan *Knowledge Sharing*. Kekuatan hubungan antara variabel *Team Learning* dan *Knowledge Sharing* secara bersama-sama dengan Perilaku Kerja Inovatif ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi $r_{y.12} = 0,671$ dengan koefisien determinasi $r^2_{y.12} = 0,4505$. Hal ini menunjukkan bahwa *Team Learning* dan *Knowledge Sharing* secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 45,05% terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Sedangkan 54,95% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Untuk menguji signifikansi hubungan positif antara *Team Learning* dan *Knowledge Sharing* secara bersama-sama dengan Perilaku Kerja Inovatif diperlukan uji signifikansi koefisien korelasi ganda, yaitu uji F. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka koefisien korelasi ganda dinyatakan signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} = 93,33$ sedangkan nilai Ftabel ($\alpha = 0,05$)(2,198) = 3,04 dan Ftabel ($\alpha = 0,01$)(2,198) = 4,71. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka koefisien korelasi antara *Team Learning* dan *Knowledge Sharing* secara bersama-sama dengan Perilaku Kerja Inovatif dinyatakan sangat signifikan.

4. Korelasi Parsial

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi parsial antara *Team Learning* (X1) dengan Perilaku Kerja Inovatif (Y) yang dikontrol oleh variabel *Knowledge Sharing* (X2) diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{y.12} = 0,742$. Dari uji signifikansi, diperoleh $t_{hitung} = 14,720$ lebih besar dari t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 1,97 dan lebih besar juga dari t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,01 sebesar 2,60. Hal ini berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *Team Learning* (X1) dengan Perilaku Kerja Inovatif (Y) dan sebagai kontrol adalah *Knowledge Sharing* (X2). Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi parsial antara *Knowledge Sharing* (X2) dengan Perilaku Kerja Inovatif (Y) yang dikontrol oleh variabel *Team Learning* (X1) diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{y.12} = 0,588$. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa $t_{hitung} = 14,720$ lebih besar dari t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 1,97 dan lebih besar juga dari t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,01 sebesar 2,60. Hal ini berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *Knowledge Sharing* (X2) dengan Perilaku Kerja Inovatif (Y) dan sebagai kontrol adalah *Team Learning* (X1).

Pembahasan

1. Hubungan Antara *Team Learning* dengan Perilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian terhadap hubungan antara *Team Learning* dan Perilaku Kerja Inovatif pada guru SD Islam Terpadu di Kecamatan Bogor Barat yang ditunjukkan melalui regresi $\hat{Y} = 35,536 + 0,5071X_1$ menggambarkan bahwa terdapat hubungan positif antara *Team Learning* dengan Perilaku Kerja Inovatif. Hasil ini diperkuat dengan hasil uji-t yang menunjukkan hubungan yang sangat signifikan. Besarnya kekuatan hubungan antara *Team Learning* dan Perilaku Kerja Inovatif pada SD Islam Terpadu di Kecamatan Bogor Barat ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,398 dengan koefisien determinan 0,1580. Hal ini berarti bahwa *Team Learning* memberikan pengaruh sebesar 15,80% terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Gupta, Gupta (2017) yang menyatakan bahwa *Team learning* merupakan kunci pendorong bagi kegiatan belajar di organisasi dan inovasi, belajar berkaitan dengan inovasi manakala ada masukan gagasan baru ke dalam *team*, meningkatkan kapasitas pemahaman gagasan baru, dan memperkuat kreativitas dan kemampuan melihat kesempatan baru. Belajar di dalam kelompok berpengaruh positif terhadap tingkat perilaku inovasi kelompok dengan nilai koefisien 0,60 pada taraf signifikansi 0,01. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Hassan dan Basit. (2018) yang menyimpulkan bahwa ketika pemahaman mengenai ide-ide baru dan relevansi antar ide disepakati maka anggota tim akan mendukung atau partisipatif dalam mempromosikan ide. Ketika dalam tim dipahami bahwa ada tanggung jawab berbeda, maka dalam tindakan berinovasi akan efektif dalam berbagi peran, tim akan saling memberi masukan sesuai perspektif masing-masing sehingga gagasan yang inovasi semakin baik.

2. Hubungan Antara *Knowledge Sharing* dengan Perilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian terhadap hubungan antara *Knowledge Sharing* dan Perilaku Kerja Inovatif pada guru-guru SD Islam Terpadu di Kecamatan Bogor Barat yang ditunjukkan oleh regresi $\hat{Y} = 5,789 + 0,794X_2$, menggambarkan bahwa terdapat hubungan positif antara *Knowledge Sharing* dengan Perilaku Kerja Inovatif. Hal ini bermakna bahwa semakin besar tingkat *Knowledge Sharing* yang dimiliki guru akan memberikan pengaruh terhadap tingkat Perilaku Kerja Inovatif yang juga semakin besar. Besarnya kekuatan hubungan antara *Knowledge Sharing* dan Perilaku Kerja Inovatif pada guru-guru SD Islam Terpadu ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,687 dan koefisien determinan sebesar 0,473. Hal ini berarti bahwa *Knowledge Sharing* memberikan pengaruh yang cukup besar, yaitu sebesar 47,3% terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Berdasarkan hasil uji signifikansi dengan uji-t, dimana diperoleh bahwa koefisien korelasi antara *Knowledge Sharing* dengan Perilaku Kerja Inovatif dinyatakan sangat signifikan, berarti *Knowledge Sharing* guru sangat menentukan bagaimana Perilaku Kerja Inovatif guru di SD Islam Terpadu di Kecamatan Bogor Barat. Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akrama (2020) menyebutkan bahwa *Knowledge sharing* memainkan peran penting dalam menghasilkan Perilaku Kerja Inovatif (IWB), *Knowledge sharing* harus memfasilitasi aktivitas berbagi dan mengumpulkan pengetahuan, *Knowledge sharing* menghasilkan kerjasama dan lingkungan kerja yang lebih sehat yang melahirkan gagasan inovatif dan memfasilitasi implementasi efektif gagasan baru.

3. Hubungan Antara *Team Learning* dan *Knowledge Sharing* secara Bersama-sama dengan Perilaku Kerja Inovatif

Kekuatan hubungan antara *Team Learning* dan *Knowledge Sharing* secara bersama-sama terhadap Perilaku Kerja Inovatif yang ditunjukkan oleh nilai $r_{y.12}$ sebesar 0,742 dengan koefisien determinasi ($r^2_{y.12}$) sebesar 0,551 menunjukkan bahwa *Team Learning* dan *Knowledge Sharing* secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 55,1% terhadap Perilaku Kerja Inovatif, sedangkan 44,9% ditentukan oleh faktor yang lain. Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi parsial parsial antara *Team Learning* dengan Perilaku Kerja Inovatif yang dikontrol oleh variabel *Knowledge Sharing* ($r_{y.12} = 0,158$), maupun antara *Knowledge Sharing* dengan Perilaku Kerja Inovatif yang dikontrol oleh variabel *Team Learning* ($r_{y.12} = 0,473$) menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa baik *Team Learning* maupun *Knowledge Sharing* bukanlah satu-satunya variabel yang mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap data hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *Team Learning* dengan Perilaku Kerja Inovatif, antara *Knowledge Sharing* dengan Perilaku Kerja Inovatif, maupun antara *Team Learning* dan *Knowledge Sharing* secara bersama-sama dengan Perilaku Kerja Inovatif. Berdasarkan hasil penelitian ini maka untuk meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif pada guru dapat dilakukan dengan penguatan *Team Learning* dan juga penguatan *Knowledge Sharing* guru.

REFERENSI

- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(2), 117–129. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>
- Al-Shammari, M. M., & Khalifa, N. Y. (2019). Transformational leadership and innovative work behavior in an IT department of a public organization in the Kingdom of Bahrain. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 10(3), 20–32. <https://doi.org/10.4018/IJHCITP.2019070102>
- Asurakkody, T. A., & Kim, S. H. (2020). Effects of knowledge sharing behavior on innovative work behavior among nursing Students: Mediating role of Self leadership. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 12(January), 100190. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100190>
- Battistelli, A., Odoardi, C., Vandenberghe, C., Di Napoli, G., & Piccione, L. (2019). Information sharing and innovative work behavior: The role of work-based learning, challenging tasks, and organizational commitment. *Human Resource Development Quarterly*, 30(3), 361–381. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21344>
- Bell, B. S., Kozlowski, S. W. J., & Blawath, S. (2012). Team Learning: A Theoretical Integration and Review. *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, 2. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199928286.013.0026>
- Cohen, Louis, Lawrence Manion, Keith Morrison. (2018). *Research Methods in Education*, Eighth edition. New York: Routledge
- Dan, X., Xu, S., Liu, J., Hou, R., Liu, Y., & Ma, H. (2018). Innovative behaviour and career success: Mediating roles of self-efficacy and colleague solidarity of nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(3), 275–280. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.07.003>
- Hedlund, E., & Österberg, J. (2013). Team Training, Team Learning, Leadership and Psychology Safety: A Study of Team Training and Team Learning Behavior during a Swedish Military Staff Exercise. *Sociology Mind*, 03(01), 89–98. <https://doi.org/10.4236/sm.2013.31014>
- Kozlowski, S. W. J. & Bell, B. S. (2003). Work groups and teams in organizations. In W.C.Borgman, D. R. Ilgen, R. J. Klimoski, & I. B. Weiner (Eds.). *Handbook of Psychology*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Leong, C. T., & Rasli, A. (2014). The Relationship between Innovative Work Behavior on Work Role Performance: An Empirical Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 592–600. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.717>
- Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3–4), 315–332. <https://doi.org/10.1108/01437720710755272>

- Linus Tan. *Behaviours in design collaborations: Insights from a team learning perspective*. DRS 2020.
- London, M. & Sessa, V.I. (2007). How groups learn continuously. *Human Resource Management*, 46, 651-669
- London, M. & Sessa, V.I. (2008). *Work group learning*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Michaelsen, L. K. (2002). Getting started with team learning. *Team Learning: A Transformative Use of Small Groups*. Westport, CT: Greenwood, 1–21
- Nguy, T. P. L. (2019). Innovative work behavior of Vietnam telecommunication enterprise employees. *Management Science Letters*, 9(8), 1169–1180. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.4.023>
- Örnek, A. Ş., & Ayas, S. (2015). The Relationship between Intellectual Capital, Innovative Work Behavior and Business Performance Reflection. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 1387–1395. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.433>
- Pandey, A., Gupta, V., & Gupta, R. K. (2019). Spirituality and innovative behaviour in teams: Examining the mediating role of team learning. *IIMB Management Review*, 31(2), 116–126. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2019.03.013>
- Razak, N. A., Pangil, F., Zin, M. L. M., Yunus, N. A. M., & Asnawi, N. H. (2016). Theories of Knowledge Sharing Behavior in Business Strategy. *Procedia Economics and Finance*, 37(16), 545–553. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30163-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30163-0)
- Suchyadi, Y., & Karmila, N. (2019). The Application Of Assignment Learning Group Methods Through Micro Scale Practicum To Improve Elementary School Teacher Study Program College Students' Skills And Interests In Following Science Study Courses. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 03(02), 95–98. <https://doi.org/10.33751/jhss.v3i2.1466>
- Suharyati, H., Laihah, H., & Suchyadi, Y. (2019). Development of Teacher Creativity Models to Improve Teacher's Pedagogic Competency in the Educational Era 4.0. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. *Www.Ijicc.Net*, 5(6), 919–929. www.ijicc.net
- Umaliyahati, S. Hardhienata, Dian Wulandari. 2022. How Does Innovative Behavior Mediating The Effect of Visionary Leadership, Learning Organization and Creativity On Lecturers' Performance?. *Multicultural Education*, Volume 8, Issue 4, 2022