



## Hubungan Antara Kepemimpinan Diri, Berbagi Pengetahuan, dan Perilaku Kerja Inovatif di Lembaga Pendidikan Tinggi

Vallery Imanuel Purba<sup>1</sup>, Tanti Sugiharti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> STIE Kasih Bangsa, Jakarta, Indonesia

Korespondensi Penulis : [vallerypurba942@gmail.com](mailto:vallerypurba942@gmail.com)

**Abstract** *This research explores the relationship between self-leadership, knowledge sharing, and innovative work behavior within higher education institutions. In the context of globalization and digitalization, innovation is essential for enhancing the competitiveness of educational entities. Self-leadership is pivotal as it motivates individuals to pursue goals independently, while knowledge sharing acts as a mediator that fosters collaboration and information exchange among individuals. The study employs a literature review methodology to analyze various relevant sources, revealing that the development of self-leadership and a culture of knowledge sharing significantly enhances innovative work behavior, ultimately contributing to improved educational quality and institutional competitiveness. The findings offer valuable insights for academic leaders aiming to cultivate an environment conducive to innovation.*

**Keywords:** *Self Leadership, Knowledge Sharing, Innovative Work Behavior*

**Abstrak** Penelitian ini menjelajahi hubungan antara kepemimpinan diri, berbagi pengetahuan, dan perilaku kerja inovatif di lembaga pendidikan tinggi. Dalam era globalisasi dan digitalisasi, inovasi menjadi kunci untuk meningkatkan daya saing institusi pendidikan. Kepemimpinan diri memotivasi individu untuk mencapai tujuan secara mandiri, sedangkan pembagian pengetahuan memperkuat kolaborasi dan pertukaran informasi antar individu. Studi ini menggunakan metode studi pustaka untuk analisis literatur relevan dan menemukan bahwa pengembangan kepemimpinan diri dan budaya berbagi pengetahuan dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan dan daya saing.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan Diri, Berbagi Pengetahuan, Perilaku Kerja Inovatif

### 1. PENDAHULUAN

Pentingnya inovasi dalam lembaga pendidikan tinggi untuk menghadapi tantangan global dan mInovasi dalam lembaga pendidikan tinggi merupakan suatu keharusan untuk menghadapi tantangan global yang terus berkembang dan meningkatkan daya saing institusi. Dalam era digital dan globalisasi, pendidikan tinggi harus beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi di masyarakat dan dunia industri. Perguruan tinggi sebagai pusat inovasi memiliki peran penting dalam menciptakan solusi bagi berbagai persoalan yang dihadapi masyarakat, serta dalam mengembangkan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan zaman. Melalui inovasi, institusi pendidikan tidak hanya dapat meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga memperluas akses pendidikan melalui teknologi, seperti perkuliahan daring yang memungkinkan mahasiswa dari berbagai latar belakang untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas (Aisyah et al., 2024).

Kepemimpinan diri merupakan konsep penting yang merujuk pada kemampuan individu untuk mengarahkan dan memotivasi diri sendiri dalam mencapai tujuan, baik dalam konteks pribadi maupun organisasi. Dalam lingkungan organisasi yang semakin kompleks, kemampuan ini menjadi kunci untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas

individu. Kepemimpinan diri melibatkan proses pengaruh diri yang mencakup pengembangan visi, tujuan, serta strategi untuk mencapai keberhasilan. Individu yang memiliki kemampuan ini mampu mengelola waktu, mengenali kekuatan dan kelemahan diri, serta mengambil inisiatif tanpa menunggu arahan dari orang lain. Selain itu, kepemimpinan diri juga berperan dalam membangun karakteristik seperti proaktivitas, ketahanan terhadap rintangan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan (Restiana dkk., 2025).

Berbagi pengetahuan merupakan elemen kunci dalam mendukung kolaborasi dan inovasi di berbagai organisasi. Proses ini melibatkan pertukaran informasi, keterampilan, dan pengalaman antar individu atau kelompok, yang tidak hanya memperkaya pengetahuan kolektif tetapi juga mendorong terciptanya ide-ide baru dan solusi inovatif. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, manajemen pengetahuan yang efektif dapat meningkatkan akses terhadap informasi yang dibutuhkan, sehingga mempercepat proses pengambilan keputusan dan meningkatkan produktivitas tim. Selain itu, budaya berbagi pengetahuan menciptakan suasana kerja yang kolaboratif, di mana karyawan merasa termotivasi untuk berkontribusi dan berinovasi. Dengan demikian, pembagian pengetahuan bukan hanya sekadar praktik, tetapi merupakan strategi penting dalam mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi di era digital saat ini (Restiana dkk., 2025).

Perilaku kerja inovatif merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja di lingkungan pendidikan tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana kepemimpinan diri dan pembagian pengetahuan yang efektif dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Dalam konteks ini, kepemimpinan diri berperan dalam memberikan otonomi kepada karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru, sementara berbagi pengetahuan menjadi jembatan yang memungkinkan pertukaran informasi dan pengalaman antar rekan kerja (Cintiara dkk., 2025).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendalami hubungan antara kepemimpinan diri dan perilaku kerja inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana kepemimpinan diri mempengaruhi perilaku kerja inovatif di kalangan individu. Selain itu, penelitian ini juga akan mengeksplorasi peran pembagian pengetahuan sebagai mediator dalam hubungan tersebut, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana proses berbagi pengetahuan dapat memperkuat atau mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan diri dan perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori dan praktik dalam bidang kepemimpinan dan inovasi di tempat kerja (Antika dkk.,

2024).

## **2. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah studi pustaka, yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi dari berbagai sumber literatur yang relevan. Dalam konteks ini, peneliti akan menelaah karya-karya ilmiah, artikel, dan buku yang membahas hubungan antara kepemimpinan diri, pembagian pengetahuan, dan perilaku kerja inovatif di lembaga pendidikan tinggi. Proses ini melibatkan identifikasi teori-teori kunci dan temuan-temuan empiris yang mendukung hipotesis penelitian. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat mengeksplorasi bagaimana konsep-konsep tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain, serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika yang terjadi dalam lingkungan akademik. Hasil dari studi pustaka ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori dan praktik dalam bidang kepemimpinan dan inovasi di institusi pendidikan.

## **3. PEMBAHASAN**

### **Kepemimpinan Diri dalam Konteks Pendidikan Tinggi**

Kepemimpinan diri dalam konteks pendidikan tinggi merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola motivasi, perilaku, dan tujuan secara mandiri. Konsep ini sangat penting dalam meningkatkan kepercayaan diri dan efikasi diri mahasiswa, serta kemampuan mereka dalam berbagi pengetahuan di lingkungan akademik (Suriadi & Ofianto, 2023).

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan diri berkontribusi positif terhadap prestasi akademik mahasiswa, seperti yang diungkapkan oleh Gabriele yang menemukan bahwa mahasiswa dengan kemampuan kepemimpinan diri yang baik cenderung memiliki indeks prestasi yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan pandangan Manz yang menyatakan bahwa *self-leadership* adalah proses mempengaruhi diri sendiri untuk mencapai kinerja yang baik dan menyelesaikan tugas-tugas kompleks (Maemunah et al., 2024).

Kepemimpinan diri juga berkaitan erat dengan kesehatan mental dan kesejahteraan individu. Penelitian oleh Dolbier dkk. menunjukkan bahwa individu dengan kemampuan kepemimpinan diri yang baik memiliki tingkat optimisme dan ketahanan yang lebih tinggi. Dalam konteks pendidikan tinggi, dosen berperan sebagai agen sosial yang membantu mahasiswa mengembangkan potensi diri mereka melalui penguatan kepemimpinan diri

(Oktaria dkk., 2023).

Dengan demikian, mahasiswa diajak untuk mengenali bakat dan kelemahan mereka, serta bersikap fleksibel terhadap berbagai kesempatan yang ada. Secara keseluruhan, pengembangan kepemimpinan diri di kalangan mahasiswa tidak hanya berkontribusi pada pencapaian akademis, tetapi juga membentuk karakter dan integritas mereka sebagai individu. Oleh karena itu, institusi pendidikan tinggi perlu menyediakan program-program yang mendukung pengembangan kepemimpinan diri agar mahasiswa dapat menghadapi tantangan di dunia kerja dan kehidupan secara lebih efektif (Barus 2022).

### **Berbagi Pengetahuan sebagai Mediator**

Berbagi pengetahuan merupakan proses penting yang melibatkan pertukaran informasi, pengalaman, dan keterampilan antar individu atau kelompok dengan tujuan mencapai hasil yang lebih baik secara kolektif. Dalam konteks organisasi, pembagian pengetahuan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tingkat kepercayaan antar anggota, budaya kolaboratif yang ada, serta dukungan kepemimpinan yang diberikan (Suriadi & Ofianto, 2023).

Kepercayaan antar anggota organisasi berperan sebagai landasan yang memungkinkan individu untuk berbagi pengetahuan tanpa rasa takut akan penyalahgunaan informasi. Selain itu, budaya kolaboratif yang kuat mendorong interaksi dan komunikasi yang efektif, sehingga memfasilitasi aliran informasi yang lebih lancar. Dukungan dari pimpinan juga sangat krusial, karena dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembagian pengetahuan. Pengaruh positif dari pembagian pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif sangat signifikan (Meylasari & Qamari, 2017).

Dengan berbagi pengetahuan, anggota organisasi dapat meningkatkan keterampilan belajar mereka dan memperluas wawasan tentang ide-ide baru. Proses ini tidak hanya memperkaya individu secara pribadi tetapi juga berkontribusi pada pengembangan solusi inovatif dalam tim. Ketika anggota organisasi merasa didukung untuk berbagi dan belajar dari satu sama lain, hal ini akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih kreatif dan produktif. Oleh karena itu, penelitian ini menyoroti pentingnya pembagian pengetahuan sebagai mediator dalam meningkatkan inovasi dan kinerja di tempat kerja (Reno, 2024).

### **Perilaku Kerja Inovatif di Lembaga Pendidikan Tinggi**

Pembagian pengetahuan merupakan proses penting dalam organisasi yang melibatkan berbagi informasi, pengalaman, dan keterampilan antar individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, pembagian pengetahuan berfungsi

sebagai mediator yang dapat memfasilitasi interaksi dan kolaborasi di antara anggota organisasi ada Beberapa faktor yang memengaruhi efektivitas pembagian pengetahuan meliputi tingkat kepercayaan antar anggota, budaya kolaboratif yang ada dalam organisasi, serta dukungan dari kepemimpinan. Kepercayaan yang tinggi antar anggota dapat menciptakan lingkungan yang aman untuk berbagi ide dan pengalaman, sedangkan budaya kolaboratif mendorong individu untuk saling mendukung dan berkontribusi (Asmoro dkk., 2018).

Dukungan kepemimpinan juga berperan krusial dalam menciptakan iklim yang mendukung pembagian pengetahuan. Lebih lanjut, pembagian pengetahuan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan berbagi pengetahuan, anggota organisasi dapat meningkatkan keterampilan belajar mereka, yang pada gilirannya membuka peluang untuk pengembangan ide-ide baru Proses ini tidak hanya meningkatkan kemampuan individu tetapi juga mendorong terciptanya solusi inovatif yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, memahami dinamika pembagian pengetahuan dan faktor-faktor yang memengaruhinya sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan produktif (Cintiara dkk.,2025).

### **Hubungan Antar Variabel**

Penelitian ini membahas hubungan antara kepemimpinan diri dan perilaku kerja inovatif, dengan fokus pada dua jenis hubungan: langsung dan tidak langsung. Adalah Hubungan langsung yang menunjukkan bahwa kepemimpinan diri memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif melalui peningkatan motivasi intrinsik individu Hal ini sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa pemimpin yang efektif dapat meningkatkan semangat dan kreativitas karyawan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk berinovasi dalam pekerjaan mereka Di sisi lain, hubungan tidak langsung melibatkan pembagian pengetahuan sebagai mediator antara kepemimpinan diri dan perilaku kerja inovatif (Aswad & Amdanata, 2023). Pembagian pengetahuan menyediakan platform untuk kolaborasi ide dan pengembangan keterampilan baru, yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif. Penelitian menunjukkan bahwa ketika pemimpin mendorong berbagi pengetahuan di antara anggota tim, hal

ini dapat memperkuat hubungan antara kepemimpinan diri dan perilaku inovatif, sehingga menghasilkan hasil yang lebih baik bagi organisasi Dengan demikian, kedua hubungan ini menunjukkan pentingnya kepemimpinan yang efektif dan kolaborasi dalam mendorong inovasi di tempat kerja (Etikariena,2020).

### **Implikasi Praktis**

Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan pentingnya pengembangan kepemimpinan diri di kalangan staff akademik melalui beberapa strategi kunci Pertama, strategi pengembangan kepemimpinan diri dapat dilakukan melalui pelatihan dan mentoring yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan manajerial dan karakter individu Pelatihan ini mencakup workshop dan seminar yang fokus pada keterampilan komunikasi dan pengambilan keputusan, serta program mentoring di mana pemimpin senior membimbing pemimpin muda untuk mengalihkan pengetahuan dan pengalaman mereka (Fairuza, 2024).

Kedua, membangun budaya organisasi yang mendukung pembagian pengetahuan sangat penting. Kebijakan kolaboratif yang diterapkan dalam institusi pendidikan akan menciptakan lingkungan di mana staf dan mahasiswa dapat belajar satu sama lain melalui interaksi sosial Hal ini sejalan dengan teori pembelajaran sosial yang menekankan pentingnya kolaborasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan Dalam konteks ini, pemimpin perlu memahami situasi unik di institusi mereka dan beradaptasi dengan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk memfasilitasi kolaborasi yang efektif. integrasi program-program inovatif di lembaga pendidikan tinggi sangat diperlukan untuk mendorong perilaku kerja inovatif (Pratama dkk., 2023).

Program-program ini harus berfokus pada pengembangan kemampuan kepemimpinan diri, yang melibatkan regulasi kognitif dan perilaku individu Dengan mengembangkan kepemimpinan diri, individu akan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi Pengembangan model kepemimpinan partisipatif juga menjadi kunci dalam menciptakan suasana kerja yang inovatif, di mana semua anggota organisasi merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan Dengan menerapkan strategi-strategi ini, institusi pendidikan tidak hanya dapat meningkatkan kualitas pendidikan tetapi juga memberdayakan seluruh civitas akademika untuk mencapai potensi terbaik mereka (Sappaile & Pahrjal, 2023).

#### **4. KESIMPULAN**

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan diri dan berbagi pengetahuan memiliki peran krusial dalam mendorong perilaku kerja inovatif di lembaga pendidikan tinggi. Melalui pengembangan kepemimpinan diri, individu mampu mengelola motivasi dan tujuan mereka secara mandiri, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja akademik dan profesional. Sementara itu, pembagian pengetahuan berfungsi sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan diri dan perilaku inovatif,

menciptakan lingkungan kolaboratif yang mendukung pertukaran ide dan solusi baru. Penelitian ini memberikan panduan praktis bagi pemimpin akademik untuk menciptakan budaya inovasi yang lebih kuat, dengan harapan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan daya saing institusi secara keseluruhan.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Adelina, E., Feronika, F., Yolanda, W., & Sahara, S. (2024). Penerapan kurikulum inovatif dalam mewujudkan kompetensi berkarakter di era digital. *Jurnal Sultra Elementary School*, 5(2), 139–149.
- Aisyah, N., Khotima, H., & Ismail, F. (2024). Inovasi dalam organisasi pendidikan. *Al-Muaddib: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 6(3), 665–678.
- Antika, Y., Santika, D. A., Alvionita, N., & Lestari, D. (2024). Peran kepemimpinan demokratis terhadap keterlibatan karyawan di era digital. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 121–130.
- Barus, G. (2022). Menakar kemampuan self-leadership mahasiswa. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 15(1), 62–74.
- Cintiara, D. A., Akhyar, I., Ramadhani, R. P., & Bardian, S. P. (2025). Analisis peran kebijakan dalam membangun budaya organisasi yang kolaboratif. *Jurnal Kajian Hukum dan Kebijakan Publik*, 2(2), 758–767.
- Etikariena, A. (2020). Peran gaya kepemimpinan pada perilaku kerja inovatif karyawan pada organisasi berbasis teknologi digital. *Ecopsy*, 7(1), 375365.
- Kotter, J. P., & Schlesinger, L. A. (2008). Choosing strategies for change. *Harvard Business Review*, 86(7/8), 130–139.
- Qalbia, F., & Saputra, M. R. (2023). Kontribusi pondok pesantren dalam meningkatkan pemberdayaan ekonomi umat. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 437–449.
- Qalbia, F., & Saputra, M. R. (2024). Kebijakan moneter Islam: Landasan teoretis, implementasi, dan dampaknya terhadap stabilitas ekonomi. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 4(2), 338–351.
- Restiana, D., Haryani, M. S., Salsadila, M., & Merdiaty, N. (2025). Evolusi konsep kepemimpinan di tempat kerja: Kajian literatur. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 5(1), 71–79.
- Santoso, S., Saputra, M. R., Permana, N., Deniyu, M. F., & Sulthanah, C. (2022). Juridical analysis of non-effective taxpayer determination disputes: Study of Tax Court Ruling Number 009544.99/2020/Pp/M. Ib 2020 and the Ruling of the Supreme Court Number 4910/B/Pk/Pjk/2022. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(4), 373–384.
- Sappaile, B. I., & Pahrijal, R. (2023). Hubungan antara self-leadership dan penyesuaian akademik pada mahasiswa baru: Tinjauan terhadap strategi self-leadership dan

dampaknya pada prestasi akademik. *Jurnal Psikologi dan Konseling West Science*, 1(3), 173–180.

Stewart, G. L., Courtright, S. H., & Manz, C. C. (2011). Self-leadership: A multilevel review. *Journal of Management*, 37(1), 185–222.