

***THE INFLUENCE OF GENDER DISPARITY IN AUTHENTIC LEADERSHIP
AND MEDIATION OF TACIT KNOWLEDGE SHARING ACTIVITIES ON
EDITORIAL INNOVATION CAPABILITY***

**PENGARUH DISPARITAS GENDER DALAM KEPEMIMPINAN OTENTIK
DAN MEDIASI AKTIVITAS BERBAGI PENGETAHUAN TACIT TERHADAP
KAPABILITAS INOVASI REDAKTUR**

Detta Ammallia¹, Justine Tanuwijaya²

Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti,
Jakarta, Indonesia^{1,2}

justine@trisakti.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to use an authentic leadership style to explore whether male or female leadership of electronic editorial influences tacit knowledge sharing and innovation capabilities among the electronic editor. Data was collected through electronic questionnaires distributed to the population of electronic media editors in Jabodetabek using the convenience sampling method. A total of 120 participants completed valid questionnaires, then analyzed using the variant-based structural equation model (VB-SEM) and the Partial Least Square (PLS) method. The finding showed that authentic male leadership had a significant positive effect on editors' innovation capability, either directly or indirectly through tacit knowledge sharing. Meanwhile, women's authentic leadership has only a significant positive effect on editors' innovation capability through the mediation of tacit knowledge sharing. This study proposes a model for developing innovation capability among electronic media editors through authentic leadership as mediated by tacit knowledge sharing.

Keywords: Gender Disparity, Authenticity and Mediation, Tacit, Editorial Innovation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris pada pengaruh disparitas gender dalam kepemimpinan otentik terhadap kemampuan inovasi redaktur media elektronik di Jabodetabek yang dimediasi oleh tacit knowledge sharing. Pengumpulan data dilakukan dengan metode convenience sampling melalui kuesioner elektronik terhadap populasi redaktur media elektronik di Jabodetabek. Total kuesioner yang diisi dan valid sebanyak 120 responden dan dianalisis dengan menggunakan model persamaan struktural berbasis varian (VB-SEM) melalui pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik laki-laki berpengaruh positif signifikan terhadap kapabilitas inovasi redaktur, baik secara langsung maupun melalui mediasi tacit knowledge sharing. Sedangkan kepemimpinan otentik perempuan hanya memiliki pengaruh positif signifikan terhadap tacit knowledge sharing. Adapun penelitian baru ini mengusulkan suatu model untuk membangun kapabilitas inovasi diantara redaktur media elektronik melalui kepemimpinan otentik melalui tacit knowledge sharing sebagai mediasi.

Kata kunci: Disparitas Gender, Otentik dan Mediasi, Tacit, Inovasi Redaktur

PENDAHULUAN

Perkembangan industri kreatif televisi semakin pesat di masa pandemi ini, di mana banyak orang yang menghabiskan waktu di rumah sehingga kebutuhan akan informasi semakin meningkat. Capaian tersebut menjadi bukti pelaku industri kreatif televisi mampu bertahan dengan berinovasi di sisi alur konten dan bahkan menciptakan tren baru

(Dimyati, 2021). Hal ini tak lepas dari pengetahuan, kemampuan adaptasi dan kolaborasi yang baik antara para redaktur televisi dalam melihat, memilih dan mengevaluasi segala jenis informasi dengan cepat dan tepat sasaran. Untuk mempertahankan dan meningkatkan inovasi dalam konten kreatif, industri pertelevisian kali ini lebih mengedepankan basis pertukaran kemampuan sesama tim redaktur melalui

aktivitas berbagi pengetahuan yang salah satunya adalah tacit knowledge sharing.

Menariknya, tacit knowledge telah menjadi konten pengetahuan manajemen yang strategis (Haitao & Yuanhu, 2007). Seorang ahli manajemen pengetahuan (Tan, 2008) menunjukkan bahwa pengetahuan tacit dapat dibagi melalui sosialisasi, kombinasi, eksternalisasi dan internalisasi (Haitao & Yuanhu, 2007; Sharif et al., 2021). Namun, karakteristik tersebut juga ditemukan dalam kepemimpinan otentik (Walumbwa et al., 2014) dan menyiratkan aksesibilitas pengetahuan strategis untuk mendorong pengembangan inovasi pada individu (Bavik et al., 2018; Huang et al., 2014), tim (Gong et al., 2013) dan tingkat organisasi (Donnelly, 2019; Oyemomi et al., 2019). Untuk menyerap dan mengubah informasi baru ini, industri pertelevisian membutuhkan kemampuan internal yang memadai (Cheng & Yang, 2017). Bahkan jika itu merupakan tantangan organisasi (Donnelly, 2019; Mabey & Zhao, 2017), maka dapat memainkan peran kunci dalam mempertahankan keberhasilan dan daya saing industri televisi yang berbasis pengetahuan (Cegarra- Navarro et al., 2016; Kianto et al., 2017). Hal ini menandakan bahwa pengetahuan tacit diantara redaktur televisi dapat diubah menjadi eksplisit ketika diantara redaktur lebih memilih untuk berbagi pengetahuan melalui kepemimpinan otentik. Selain itu, kemampuan dalam mengintegrasikan, mengubah dan menggunakan pengetahuan baru menentukan tingkat kemampuan inovasi industri pertelevisian seperti kemampuan untuk bereaksi lebih cepat terhadap masalah pada konten isi informasi yang baru.

Adapun Tacit knowledge merupakan pikiran manusia yang disimpan dan diproduksi sebagai aset

tidak berwujud di mana berkaitan erat dengan modal sosial (Hau et al., 2013) dan sebagai penentu utama untuk menciptakan modal sosial (Park dan Lee, 2014; Buvik dan Rolfsen, 2015). Sementara itu, beberapa peneliti terdahulu berpendapat bahwa aktivitas praktik tacit knowledge sharing adalah hasil perilaku kepemimpinan dan difasilitasi oleh pimpinan (Al-Zu'bi, 2011; Sharif et al., 2021). Penelitian Fattahi (2008) juga mengungkapkan bagaimana aktivitas tacit knowledge dapat meningkatkan kemampuan inovasi dan itu didapatkan melalui kepemimpinan dan komitmen otentik (Gardner et al., 2011).

Kepemimpinan otentik semakin dibutuhkan untuk diciptakan seiring dengan terjadinya revolusi dan teknologi yang semakin luar biasa majunya. Pada dekade terakhir, beberapa ilmuwan sosial telah banyak meneliti kepemimpinan otentik (Gardner et al., 2011; Walumbwa, 2008; Walumbwa et al., 2014; Sergio et al., 2014; Xue et al., 2011). Sementara itu, para peneliti terdahulu berhasil membuktikan pengaruh langsung dari kepemimpinan otentik tentang tacit knowledge sharing dalam konteks yang berbeda (Iqbal et al., 2018; Sergio et al., 2014; Anvari et al., 2014; Gardner et al., 2011; Xue et al., 2011), karena kepemimpinan adalah kunci masuk untuk berbagi dan bertukar ide dan fenomena (Kamalanabhan, 2020). Di samping itu, para peneliti telah banyak menemukan pengaruh langsung tacit knowledge sharing tentang kemampuan inovasi dalam konteks Nigeria (Anvari et al., 2014) Belanda dan Pakistan dengan sistem pendidikan tinggi; (Hooff dan Weenen, 2004; Sharif et al., 2021) dan sektor telekomunikasi di Pakistan (Javaid et al., 2018). Oleh sebab itu, tacit knowledge sharing adalah kunci yang memungkinkan untuk memprediksi pengaruh tidak langsung

kepemimpinan otentik dengan kemampuan inovasi. Itu sebabnya, penelitian ini bertujuan untuk menguji gaya kepemimpinan otentik baik dari laki-laki dan perempuan dalam meningkatkan kemampuan inovasi melalui tacit knowledge sharing.

METODE PENELITIAN

Sampel data

Dengan menggunakan teknik convenience sampling, penelitian ini mengumpulkan data antara 4 Januari 2022 hingga 5 Februari 2022 dari redaktur televisi swasta yang berlokasi di Jabodetabek, Indonesia. Convenience sampling adalah metode yang mudah untuk didapatkan data dari populasi yang dekat (Rahi, 2017). Peneliti menggunakan google form untuk mengelola kuesioner survei di antara redaktur televisi swasta. Peneliti secara online memberikan 200 kuesioner survei di antara redaktur sehingga mereka dapat berbagi pengalaman di bawah kepemimpinan laki-laki atau perempuan karena metode memiliki keinginan dan kecukupan sosial tertinggi (Zhang et al., 2017). Oleh karena itu, ukuran sampel penelitian ini adalah $n > 100$ yang dianggap sebagai ukuran sampel yang baik menurut Hair et al. (2017) yang memberikan rentang ukuran sampel untuk penelitian berbasis survei. Dari 200, 120 responden mengisi survei kuesioner secara lengkap. Tingkat responsnya rendah (62%) karena redaktur enggan memberikan umpan balik yang jujur karena takut kehilangan pekerjaan.

Adapun survei kuesioner dibagi menjadi dua bagian, bagian pertama disajikan informasi demografis (usia, tingkat pendidikan dan jenis kelamin) dan bagian kedua disajikan item pertanyaan tentang kepemimpinan otentik, tacit knowledge sharing, dan kemampuan inovasi. Kuesioner yang

sama dibagikan di antara para redaktur di bawah pimpinan laki-laki dan perempuan dari stasiun televisi swasta.

Kemudian penelitian ini pertama-tama menguji kuesioner survei dengan memeriksa konstruk validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan aplikasi Smart PLS-SEM (Structural Equation Modelling) perangkat lunak statistik dan menghasilkan temuan pre-tes. Keandalan dan validitas (pemuatan faktor) nilai harus lebih besar dari 0,7 (Richter et al., 2020; Hair et al., 2019; Heck dan Tomas, 2015). Dengan demikian, reliabilitas semua variabel lebih besar dari 0,7 dan faktor pemuatan semua item kecuali 1 item perilaku berbagi pengetahuan tacit (TKS6 = 0,665) dari model pria dan 2 item termasuk 1 perilaku berbagi pengetahuan tacit dan 1 dari pemrosesan yang seimbang (TKS6 = 0,545, BP3 = 0,675) dari model wanita yang telah dihapus dari pre-test. Oleh karena itu, kuesioner yang telah diuji sebelumnya digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini.

Pengukuran

Penelitian ini mengadopsi kuesioner kepemimpinan otentik yang diusulkan oleh Walumbwa (2008) dan dikembangkan lebih lanjut oleh beberapa penelitian terdahulu (Gatling et al., 2016; Sharif et al., 2021; Walumbwa et al., 2014). Kuesioner terdahulu terdiri dari empat dimensi termasuk Self-Awareness, Balanced Processing, Relational Transparency dan Internalized Moral Perspective yang terinternasionalisasi dan kesemua dimensi berjumlah 16 item. Namun, penelitian ini mengadopsi 12 item kuesioner dari studi Gatling et al. (2016) dan Sharif et al. (2021) yang telah terbukti valid dan reliabel dalam konteks Asia. Kepemimpinan otentik (ALQ)

digunakan untuk mendapatkan pengalaman pekerja redaktur dengan pemimpin otentik mereka (pemimpin redaksi). Tacit knowledge Sharing termasuk 5 item telah diadopsi dari penelitian Meyer dan Allen, (1991). Dalam penelitian ini hanya menggunakan 1 dimensi tacit knowledge karena memiliki reliabilitas dan validitas tertinggi (Gatling et al., 2016; Sharif et al., 2021; Sergio et al., 2016). Kemudian 11 item telah diadopsi dari penelitian Yao et al. (2020) dengan menggunakan 3 dimensi, diantaranya software broadcast capability, software management capability dan open innovation capability.

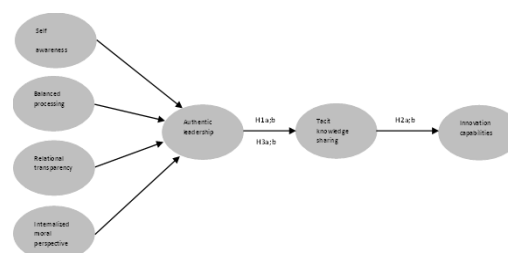
Demografi Responden

Penelitian ini memiliki 120 responden dengan komposisi redaktur laki-laki sebanyak 53 dan redaktur perempuan 67. Kemudian untuk latar belakang pendidikan sebanyak 77 berpendidikan S-1, sisanya berpendidikan SMA. Sementara itu, redaktur yang bekerja di bawah pimpinan perempuan sebanyak 49 responden dan sisanya sebesar 71 responden bekerja di bawah pimpinan laki-laki.

Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data Structural Equation Modelling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) setelah dilakukan pengujian pre-test model (Khan et al., 2019). Hair et al. (2019) menyarankan menggunakan aplikasi statistik PLS-SEM ketika analisis model juga menggunakan analisis Ordinary Least Square (OLS) di mana terdapat kecenderungan dalam penelitian membutuhkan temuan yang kokoh (robust) dan normalitas data. Kemudian semua item dalam penelitian ini memiliki nilai kurtosis dan skewness

antara rentang 0,76 dan 0,83 sehingga nilai rentang tersebut sesuai dengan rentang normalitas data (Hair et al., 2019). Adapun tahapan awal analisis dengan menggunakan teknik algoritma untuk menilai model pengukuran menggunakan PLS-SEM. Kedua, teknik bootstrapping dengan 2000 iterasi ditetapkan untuk menguji kualitas data kuantitatif, inferensi statistik dan pada koefisien jalur regresi (Asif et al., 2021). Dalam tahapan tersebut merupakan teknik yang digunakan untuk menguji data yang diambil secara acak dari sampel penelitian (Richter et al., 2020) dan memiliki kekuatan statistik tertinggi atas tingkat kesalahan (error) (Sarstedt et al., 2017). Ketiga, teknik uji kekokohan (robustness check) dalam menguji akurasi, kecukupan dan kesesuaian model.



Gambar 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil uji pengukuran model (*Outer and inner model*)

Penilaian model pengukuran mencakup dua parameter dasar yang pertama adalah konstruk reliabilitas dan yang kedua adalah validitas konstruk (Richter et al., 2020; Hair et al., 2019). Adapun menilai konsistensi internal mencakup baik *alpha Cronbach* dan reliabilitas komposit dari konstruk yang harus lebih tinggi dari 0,7 sebagai kriteria keandalan konstruk yang dapat diterima (Kraus et al., 2020; Hair et al., 2019; Sarstedt et al., 2017, 2019), dan

validitas konstruk mencakup validitas konvergen dan validitas diskriminan (Heck & Thomas, 2015). Lebih jauh, validitas konvergen menyajikan faktor/pemuatan luar dari setiap item yang seharusnya lebih tinggi dari 0,7, dan varians rata-rata diekstraksi (AVE) dari konstruksi dan nilai yang lebih tinggi dari 0,5 di mana dianggap baik untuk validitas konvergen (Richter et al., 2020). Selain itu, pada diskriminatif validitas menandakan pemuatan silang item konstruk tertentu harus lebih tinggi dari yang lain sementara rasio heterotrait-monotrait (HTMT) di antara konstruk menunjukkan bahwa nilai dari setiap konstruk harus kurang dari 0,9 (Hair et al., 2019; Rehman et al., 2020).

Konstruk	Loading		AVE		Alpha (α)	
	MLM	FLM	MLM	FLM	MLM	FLM
Kepemimpinan otentik:			0.771	0.708	0.817	0.780
<i>Self-awareness:</i>						
Pemimpin saya mencari umpan balik untuk meningkatkan interaksi dengan orang lain.	0.821	0.789				
Pemimpin saya tahu kapan saatnya untuk mengevaluasi kembali posisinya pada isu-isu penting.	0.881	0.911				
Pemimpin saya menunjukkan bahwa dia memahami betapa spesifiknya tindakan mempengaruhi orang lain.	0.789	0.810				
<i>Balanced processing:</i>			0.717	0.823	0.756	0.761
Pemimpin saya mengumpulkan pandangan yang menantang pendapatnya yang dipegang teguh posisi.	0.887	0.891				
Pemimpin saya menganalisis data yang relevan sebelum mengambil keputusan.	0.830	0.844				
Pemimpin saya mendengarkan dengan cermat sudut pandang yang berbeda sebelumnya sampai pada kesimpulan.	0.912	0.878				
<i>Internalized moral perspective:</i>			0.795	0.779	0.802	0.811
Pemimpin saya menunjukkan keyakinan yang konsisten dengan tindakan.	0.741	0.766				
Pemimpin saya meminta ssaya untuk mengambil posisi yang mendukung inti dari nilai-nilai saya.	0.701	0.739				

Konstruk	Loading		AVE		Alpha (α)	
	MLM	FLM	MLM	FLM	MLM	FLM
Pemimpin saya sangat sulit membuat keputusan.	0.887	0.890				
<i>Relational transparency:</i>			0.760	0.781	0.770	0.775
Pemimpin saya mengatakan dengan tepat apa yang dia maksud.	0.827	0.839				
Pemimpin saya mengakui kesalahan ketika kesalahan dibuat.	0.911	0.887				
Pemimpin saya mendorong semua orang untuk mengungkapkan pikiran mereka.	0.787	0.780				
<i>Tacit knowledge sharing:</i>			0.807	0.819	0.911	0.903
Saya membagikan pengalaman dan perspektif saya melalui dialog dan interaksi dengan rekan kerja/anggota tim lainnya.	0.774	0.757				
Saya berbagi keahlian saya dengan orang lain dengan bekerja sama dengan mereka dalam konteks kerja tertentu.	0.759	0.769				
Saya membagikan pengetahuan praktis, kerajinan, dan keterampilan khusus saya (untuk melaksanakan tugas sehari-hari) dengan orang lain melalui magang atau bimbingan.						
Saya berbagi dengan orang lain filosofi, nilai, keyakinan, dan sudut pandang saya (yang saya gunakan untuk memahami dan mendefinisikan dunia) berdasarkan saya sendiri, latar belakang pengalaman yang khas dan tak terlukiskan.						
Menggunakan metafora dan bercerita, saya berbagi intuisi atau aturan saya jempol secara konkret dan membaginya dengan rekan-rekan lainnya.	0.722	0.731				
Kemampuan inovasi:			0.833	0.839	0.930	0.899
Saya dapat menyelesaikan analisis kebutuhan dan desain informasi berita dengan benar.	0.799	0.810				
Saya dapat menyelesaikan editing berita dan pengujian siaran langsung dengan benar.	0.709	0.815				
Saya memilih proses model rundown acara yang sesuai untuk proyek pengembangan program acara yang berbeda.	0.875	0.910				
Saya mementingkan	0.797	0.773				

Konstruk	Loading		AVE		Alpha (α)	
	MLM	FLM	MLM	FLM	MLM	FLM
manajemen proyek program berita dan menerapkan praktik manajemen proyek yang sesuai. Saya bekerja dengan pelanggan saya atau "pengguna konten" untuk mengoptimalkan atau mengembangkan program acara atau layanan.						
	0.897	0.881				

Dalam penelitian ini hasil uji pengukuran menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* dan reliabilitas komposit dari 6 konstruk masing-masing adalah lebih besar dari nilai ambang batas yakni sebesar 0,7 pada kedua model, oleh karenanya terbukti keandalan model konstruksi yang baik. Sementara itu, ketika menguji validitas konvergen dari faktor luar model sebanyak 26 item pada laki-laki dan 25 item pada model perempuan yang menunjukkan nilai lebih besar dari 0,7 serta rata-rata varians yang diekstraksi juga menunjukkan lebih tinggi dari 0,5 di mana menjelaskan indikator varian sama dengan dan lebih dari 0,5 (Hair et al., 2017; Hair et al., 2019; Heck & Thomas, 2015; Richter et al., 2020). Karenanya, dapat disimpulkan terhadap validitas konvergen yang baik dari tiap-tiap konstruk. Adapun nilai *cross loading* setiap item konstruk menunjukkan juga nilai yang lebih besar dari item konstruk lain di mana rasio HTMT memperlihatkan bahwa semua nilai diagonal dari tiap konstruk lebih rendah dari 0,9 (Richter et al., 2020). Hal ini juga menunjukkan pada disparitas gender dalam kepemimpinan terbukti valid dan reliabel baik dari model kepemimpinan laki-laki dan perempuan dapat diterima.

Hasil uji koefisien jalur (model laki-laki)

Teknik *bootstrap* adalah jalankan untuk menguji koefisien regresi yang dikenal sebagai koefisien jalur. koefisien

regresi harus dalam rentang antara -1 dan +1 (Richter et al., 2020; Sarstedt et al., 2017). Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% yang paling cocok untuk kajian ilmu-ilmu sosial (Hair et al., 2017, 2019; Richter et al., 2020) oleh karena itu, ditolak dan diterimanya suatu hipotesis penelitian didasarkan pada tiga parameter, yakni T-nilai harus sama dengan dan lebih tinggi dari 1,64 (*one-tailed*) dan nilai p harus kurang dari 0,05, $p < 5\%$ serta arah pada nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif (Nitzl et al., 2016; Rehman et al., 2020; Sarstedt et al., 2017). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik secara langsung dan positif signifikan mempengaruhi *tacit knowledge sharing* ($b = 0,754$, nilai $t = 21,035$, $p < 0,001$, C.I = 0,672, 0,807) dan *tacit knowledge sharing* secara langsung dan positif signifikan mempengaruhi kemampuan inovasi ($b = 0,615$, nilai $t = 10,309$, $p < 0,001$, C.I = 0,557, 0,727), di mana hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Goby dan Alhadhrami, (2020); Bassem, (2018); Hadian Nasab dan Afshari, (2019). Selain itu, kepemimpinan otentik secara tidak langsung mempengaruhi kemampuan inovasi melalui *tacit knowledge sharing* ($b = 0,232$, nilai $t = 4,479$, $p < 0,001$, CI = 0,154, 0,366). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1a; H2a dan H3a diterima.

Hasil uji koefisien jalur (model perempuan)

Dalam menguji koefisien jalur model perempuan, juga menggunakan teknik *bootstrap* dengan nilai dari koefisien jalur harus dalam rentang -1 dan +1. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik memiliki efek langsung secara positif dan signifikan terhadap *tacit*

knowledge sharing (($b = 0,688$, nilai- $t = 13,220$, $p > 0,001$, $CI = 0,695, 0,573$). Sedangkan *tacit knowledge sharing* tidak memiliki pengaruh terhadap kemampuan inovasi (($b = 0,631$, nilai $t = 1,484$, $p > 0,001$, $CI = 0,524, 0,723$), sehingga dapat ditemukan bahwa kepemimpinan otentik tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kemampuan inovasi melalui *tacit knowledge sharing* ($b = 0,309$, nilai $t = 0,957$, $p > 0,001$, $CI = 0,145, 0,443$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hanya terdapat satu hipotesis yakni H1b dinyatakan diterima, sedangkan H2b dan H3b ditolak pada model perempuan.

Pembahasan

Menganalisis disparitas *gender* dalam kepemimpinan, di mana persepsi pekerja diubah dari budaya ke budaya dan masyarakat ke masyarakat (Tran, 2020) karena kepemimpinan berbasis *gender* secara komparatif mencerminkan karakteristik yang berbeda antara jenis kelamin (Lee et al., 2019). Penelitian ini mengidentifikasi aliran berbagi pengetahuan tacit antara redaktur di industri pertelevisian. Temuan mengungkapkan bahwa redaktur media elektronik adalah berkomitmen untuk berbagi pengetahuan tacit di antara rekan-rekan melalui autentik berbasis *gender* kepemimpinan karena, kepemimpinan adalah kunci untuk membuka pintu untuk bertukar dan mentransfer pengetahuan tacit (Haitao dan Yuanhu, 2007).

Sumber daya untuk memperoleh jenis pengetahuan ini telah diteliti satu dekade yang lalu tetapi kajian ini mempraktikkan yang paling otentik yakni gaya kepemimpinan (Sergio et al., 2014), di mana menyebutkan kepemimpinan otentik yang mendorong niat redaktur untuk menunjukkan komitmen yang kuat dan berbagi lebih banyak pengetahuan tacit. Untuk *tacit*

knowledge sharing, redaktur media elektronik cenderung memiliki tujuan mentransfer untuk berbagi dengan redaktur yang lain (Fattahi, 2008) meskipun, faktor kepercayaan selalu secara sukarela berpartisipasi dalam berbagi organisasi seperti. bertukar dan mentransfer pengetahuan tacit (Parkir dan Li, 2014). *Tacit knowledge* adalah aset tidak berwujud yang secara khusus disebut sebagai modal sosial termasuk ide-ide substansial, fitur dan gambar studio, pembentukan digital berita informasi dan fenomena industri jurnalis yang mungkin mengambil bagian dalam mempersiapkan pikiran manusia untuk dapat membagikannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Teori kepemimpinan otentik menjelaskan bahwa sebuah organisasi membutuhkan pemimpin otentik dan inovasi dengan tujuan terpadu untuk memotivasi, mendorong dan menginspirasi pekerja untuk efektivitas organisasi (Wulumbwa et al., 2008). Jenis gaya kepemimpinan ini transparan, dapat dipercaya dan nilai moral yang akan membantu dalam kreativitas pekerja, berbagi, bertukar, mentransfer dan memiliki (Kamalanabhan, 2020). Teori kepemilikan menunjukkan bahwa individu terutama dimotivasi oleh seorang pemimpin dimiliki oleh keinginan yang kuat untuk memelihara keterikatan interpersonal dan untuk berbagi ide (Christine, 2018), sehingga hubungan itu dapat tergambarkan. Studi literatur sebelumnya telah menargetkan kepemimpinan otentik dalam meningkatkan pekerja. perilaku, mis. komitmen organisasi, *tacit knowledge* (Anvari et al., 2014; Baek et al., 2019; Hadian Nasab dan Afshari, 2019; Iqbal et al., 2018; Kamalanabhan, 2020), kreativitas pekerja (Thuan, 2020), kemampuan inovasi (Tran, 2020).

Sayangnya tidak ada studi ditemukan untuk membedakan konsekuensi dari kepemimpinan otentik berdasarkan laki-laki dan jenis kelamin perempuan karena peneliti menyarankan bahwa kepemimpinan laki-laki dan perempuan mungkin memiliki karakteristik khas, tantangan dan konsekuensi satu sama lain (Kamalanabhan, 2020). Oleh karena itu, dalam penelitian selanjutnya untuk dapat menggunakan dengan konteks yang lain seperti industri asuransi, penerbangan dan perhotelan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Mutairi, A., Naser, K. and Fayez, F. (2020), "Factors discourage Kuwaiti employees to participate in the private sector labour force (Kuwaitization)", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 28 No. 5, pp. 969-983.
- Al-Zu'bi, H.A. (2011), "Organizational citizenship behavior and impacts on knowledge sharing: an empirical study", *International Business Research*, Vol. 4 No. 3.
- Anvari, R., Mansor, N.N.A., Rahman, S.A.B.P.A., Rahman, R.H.B.A. and Chermahini, S.H. (2014), "Mediating effects of affective organizational commitment and psychological contract in the relationship between strategic compensation practices and knowledge sharing", *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, Vol. 129 No. 129, pp. 111-118.
- Aydogan, E. and Arslan, Ö. and, (2020), "HRM practices and organizational commitment link, Maritime scope", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 29 No. 1, doi: 10.1108/ijoa-02-20202038.
- Baek, H., Han, K. and Ryu, E. (2019), "Authentic leadership, job satisfaction and organizational commitment: the moderating effect of nurse tenure", *Journal of Nursing Management*, Vol. 27 No. 8, pp. 1655-1663.
- Bassem, A.S. (2018), "How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders", *International Journal of Organizational Analysis*, doi: 10.1108/IJOA-04-2017-1151.
- Buvik, M.P. and Rolfsen, M. (2015), "Prior ties and trust development in project teams – a case study from the construction industry", *International Journal of Project Management*, Vol. 33 No. 7, pp. 1484-1494.
- Casimir, G., Lee, K. and Loon, M. (2012), "Knowledge sharing: influences of trust, commitment and cost", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 16 No. 5, pp. 740-753, available at: <https://doi.org/10.1108/13673271211262781>
- Comrey, A.L. and Lee, H.B. (1992), "A First Course in Factor Analysis, 2nd ed., Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Fattahi, M.P.F.D.R. (2008), "Identifying knowledge-sharing requirements in academic libraries", *Library Review*, Vol. 57 No. 2, pp. 107-122.
- Gardner, W.L., Coglisier, C.C., Davis, K.M. and Dickens, M.P. (2011), "Authentic leadership: a review of the literature and research agenda", *The Leadership Quarterly*, Vol. 22 No. 6, pp. 1120-1145.
- Gatling, A., Kang, H.J.A. and Kim, J.S. (2016), "The effects of authentic leadership and organizational commitment on turnover intention", *Leadership and*

- Organization Development Journal, Vol. 37 No. 2, pp. 181-199.
- Goby, V.P. and Alhadhrami, A. (2020), "Expatriate or citizen? Raising the question of a potential impact of status on leader behavior", International Journal of Organizational Analysis, Vol. 28 No. 5, pp. 1019-1030, doi: 10.1108/ijoa-10-2019-1909
- Hadian Nasab, A. and Afshari, L. (2019), "Authentic leadership and employee performance: mediating role of organizational commitment", Leadership and Organization Development Journal, Vol. 40 No. 5, pp. 548-560.
- Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M. and Ringle, C.M. (2019), "When to use and how to report the results of PLS-SEM", European Business Review, Vol. 31 No. 1, pp. 2-24.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., Sarstedt, M. and Thiele, K.O. (2017), "Mirror, mirror on the wall, a comparative evaluation of composite-based structural equation modeling methods", Journal of the Academy of Marketing Science, Vol. 45 No. 5, pp. 616-632. Gender disparity in leadership
- Haitao, C. and Yuanhu, T. (2007), "Motivation mechanism design for the transfer and share of tacit knowledge", Science Research Management, Vol. 28 No. 1, pp. 33-37.
- Hau, Y.S., Kim, B., Lee, H. and Kim, Y.G. (2013), "The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions", International Journal of Information Management, Vol. 33 No. 2, pp. 356-366.
- Heck, R. and Thomas, S.L. (2015), An Introduction to Multilevel Modeling Techniques: MLM and SEM Approaches Using Mplus, 3rd ed., Routledge, available at: <https://doi.org/10.4324/9781315746494>
- Hooff, B. and Weenen, F. (2004), "Committed to share: commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing", Knowledge and Process Management, Vol. 11, pp. 13-24, doi: 10.1002/kpm.187.
- Iqbal, S., Farid, T., Jianhong, M., Khattak, A. and Nurunnabi, M. (2018), "The impact of authentic leadership on organizational citizenship behaviours and the mediating role of corporate social responsibility in the banking sector of Pakistan", Sustainability, Vol. 10 No. 7, pp. 2170.
- Javaid, M., Abdullah, N.H., Zeb, A. and Hussain, K. (2018), "The impact of authentic leadership on knowledge sharing behavior with the moderating role of Islamic work ethics", Journal of Physics: Conference Series, Vol. 1049, pp. 012007.
- Kamalanabhan, N. M. A T. J. (2020), "Tacit knowledge seeking from teammates: unravelling the role of social Capital", International Journal of Organizational Analysis, Vol. 28 No. 3, pp. 765-790.
- Khan, S.N., Hussain, R.I., Rehman, S-U., Maqbool, Q., Engku, A.L.I., E.I. and Numan, M. (2019), "The mediating role of innovation between corporate governance and organizational performance: moderating role of innovative culture in Pakistan textile sector", Cogent Business and Management, Vol. 6 No. 1, pp. 1631018.

- Kraus, S., Rehman, S.U. and García, F.J.S. (2020), "Corporate social responsibility and environmental performance: the mediating role of environmental strategy and green innovation", *Technological Forecasting and Social Change*, Vol. 160, p. 120262.
- Lee, J., Cho, J., Baek, Y., Pillai, R. and Oh, S.H. (2019), "Does ethical leadership predict follower outcomes above and beyond the full-range leadership model and authentic leadership? An organizational commitment perspective", *Asia Pacific Journal of Management*, Vol. 36 No. 3, pp. 821-847.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1991), "A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, Vol. 1 No. 1, pp. 61-89.
- Morgan, R.M. and Hunt, S.D. (1994), "The Commitment-trust theory of relationship marketing", *Journal of Marketing*, Vol. 58 No. 3, pp. 20-38.
- Ng, K.Y.N. (2020), "The moderating role of trust and the theory of reasoned action", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 24 No. 6, pp. 1221-1240, available at: <https://doi.org/10.1108/JKM01-2020-0071>
- Nie, K., Lin, S.F., Ma, T.J. and Nakamori, Y. (2010), "Connecting informal networks to management of tacit knowledge", *Journal of Systems Science and Systems Engineering*, Vol. 19 No. 2, pp. 237-253.
- Park, J.G. and Lee, J. (2014), "Knowledge sharing in information systems development projects: explicating the role of dependence and trust", *International Journal of Project Management*, Vol. 32 No. 1, pp. 153-165.
- Pastor Álvarez, A., Molero Alonso, F., Bardera Mora, M. D P. and Moriano Le———on, J.A. (2019), "Authentic leadership and its relationships with work engagement and organizational citizenship behaviors in military units: the role of identification as a mediating variable", *Military Psychology*, Vol. 31 No. 5, pp. 412-424.
- Pavlovic, N. (2015), "Authentic leadership in educational institutions", *International Journal for Quality Research*, Vol. 9, pp. 309-322.
- Quraishi, U. and Aziz, F. (2018), "An investigation of authentic leadership and teachers' organizational citizenship behavior in secondary schools of Pakistan", *Cogent Education*, Vol. 5 No. 1.
- Rahi, S. (2017), "Research design and methods, a systematic review of research paradigms, sampling issues and instruments development", *International Journal of Economics and Management Sciences*, Vol. 6
- Rehman, S-U., Bhatti, A. and Chaudhry, N.I. (2019), "Mediating effect of innovative culture and organizational learning between leadership styles at third-order and organizational performance in Malaysian SMEs", *Journal of Global Entrepreneurship Research*, Vol. 9 No. 1, pp. 1-24.
- Rehman, S-U., Mohamed, R. and Ayoup, H. (2019), "The mediating role of organizational capabilities between organizational performance and its determinants", *Journal of Global*

- Entrepreneurship Research, Vol. 9 No. 1, pp. 1-23.
- Rehman, S.-U., Bhatti, A., Kraus, S. and Ferreira, J.J. (2020), "The role of environmental management control systems for ecological sustainability and sustainable performance", *Management Decision*, available at: <https://doi.org/10.1108/MD-06-2020-0800>
- Rehman, S-U., Kraus, S., Shah, S.A., Khanin, D. and V. and Mahto, R. (2020), "Analyzing the relationship between green innovation and environmental performance in large manufacturing firms", *Technological Forecasting and Social Change*, Vol. 163, pp. 120481.
- Richter, N.F., Schubring, S., Hauff, S., Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2020), "When predictors of outcomes are necessary, guidelines for the combined use of PLS-SEM and NCA", *Industrial Management and Data Systems*, Vol. 120 No. 12, doi: 10.1108/IMDS-11-2019-0638.
- Ruiz-Palomino, P., Ruiz-Amaya C. and Knörr, H., (2011), "Employee organizational citizenship behaviour: the direct and indirect impact of ethical leadership", *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences de L'administration*, Vol. 28 No. 3, pp. 244-258.
- Sarstedt, M., Ringle, C.M. and Hair, J.F. (2017), "Partial least squares structural equation modeling", in Homburg, C., Klarmann, M. and Vomberg, A. (Eds), *Handbook of Market Research*, Springer, Heidelberg.
- Sarstedt, M., Hair, J.F., Cheah, J.-H., Becker, J.-M. and Ringle, C.M. (2019), "How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM", *Australasian Marketing Journal*, Vol. 27 No. 3, pp. 197-211.
- Smaliukien_e, R. and Bekesiene, S. and Chlivickas, E. and Magyla, M. (2017), "Explicating the role of trust in knowledge sharing: a structural equation model test", *Journal of Business Economics and Management*, Vol. 18 No. 4, pp. 1-21.
- Srivastava, A.P. and Dhar, R.L. (2016), "Authentic leadership for teacher's academic optimism: Moderating effect of training comprehensiveness", *European Journal of Training and Development*, Vol. 40 No. 5, pp. 321-344, available at: <https://doi.org/10.1108/EJTD-12-2015-0096>
- Tan, Y. (2008), "The important role of library in tacit knowledge sharing", *Library Theory and Practice*, No. 03, pp. 9-10.
- Thamaraiselvan, M. R. A N. (2011), "Knowledge sharing and organizational citizenship behavior", *Knowledge and Process Management*, Vol. 18 No. 4, pp. 278-284.
- Thuan, L.C. (2020), "Motivating follower creativity by offering intellectual stimulation", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 28 No. 4, pp. 817-829.
- Tran, Q.H.N. (2020), "Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 29 No. 1, doi: 10.1108/ijoa-102019-1919.
- Walumbwa, F.O., Christensen, A.L. and Hailey, F. (2014), "Authentic

leadership and the knowledge economy”, *Organizational Dynamics*, Vol. 40 No. 2, pp. 110-118.

Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., Gardner, W.L., Wernsing, T.S. and Peterson, S.J. (2008), “Authentic leadership: development and validation of a theory-based measure”, *Journal of Management*, Vol. 34 No. 1, pp. 89-126.