

## **Pengaruh *Knowledge Sharing Intention* terhadap *Innovative Performance* di Kalangan Pegawai Profesional**

### ***The Influence of Knowledge Sharing Intention on Innovative Performance Among Professional Employees***

**Triningtyas Elisabeth Putri Gusti\***

Program Studi Administrasi Bisnis, Center for Business Studies, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, Indonesia  
E-mail: triningtyas.gusti@unpar.ac.id

**Dian Putrawangsa**

Program Studi Sarjana Bisnis Digital, Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Kreatif, Universitas Santo Borromeus, Bandung, Indonesia  
E-mail: dian@ustb.ac.id

**Angela Caroline\***

Program Studi Administrasi Bisnis, Center for Business Studies, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, Indonesia  
E-mail: angela.caroline@unpar.ac.id

**Yoke Pribadi Kornarius**

Program Studi Administrasi Bisnis, Center for Business Studies, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, Indonesia  
E-mail: yoke.pribadi@unpar.ac.id

**Agus Gunawan**

Program Studi Administrasi Bisnis, Center for Business Studies, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, Indonesia  
E-mail: agus\_gun@unpar.ac.id

#### **ABSTRACT**

*The digital era positions knowledge as a primary asset for fostering innovation and competitive advantage. Information and communication technology (ICT), particularly artificial intelligence (AI), plays a critical role in enhancing efficiency and creating new opportunities. A company's innovative performance is strongly influenced by employees' innovative work behavior, including idea generation, experimentation, and risk-taking. Knowledge sharing among employees is also essential in supporting organizational innovation. This study aims to examine the mediating role of innovative work behavior (IWB) in the relationship between knowledge sharing intention (KSI) and innovative performance (IP) among knowledge-based workers in Indonesia. The research employed Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), consisting of measurement model evaluation and structural model assessment. The results indicate significant relationships ( $p < 0.001$ ) between KSI and IWB ( $O = 0.625$ ), IWB and IP ( $O = 0.344$ ), and KSI and IP ( $O = 0.343$ ). These findings confirm that IWB mediates the relationship between KSI and IP, highlighting the crucial role of innovative work behavior in optimizing the impact of knowledge sharing on innovative performance.*

**Keywords:** Innovative performance, innovative work behavior, knowledge sharing intention.

#### **ABSTRAK**

Era digital menempatkan pengetahuan sebagai aset utama dalam mendorong inovasi dan keunggulan kompetitif. Teknologi informasi dan komunikasi (TIK), khususnya kecerdasan buatan (AI), memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan menciptakan peluang baru. Kinerja inovasi suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh perilaku kerja inovatif karyawan seperti ide, eksperimen, dan pengambilan risiko. Kinerja inovasi (IP) sangat dipengaruhi oleh perilaku kerja inovatif (IWB) karyawan. Berbagi pengetahuan (KSI) antar karyawan juga merupakan kunci untuk mendukung inovasi. Penelitian ini bertujuan menguji peran perilaku kerja inovatif (IWB) sebagai mediator antara berbagi pengetahuan (KSI) dan kinerja inovatif (IP) dengan populasi para pekerja berbasis pengetahuan di Indonesia. Metode yang digunakan adalah PLS-SEM yaitu evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan ( $p < 0,001$ ), antara KSI – IWB ( $O = 0,625$ ), IWB – IP ( $O = 0,344$ ), dan KSI – IP ( $O = 0,343$ ). Temuan ini menegaskan bahwa IWB memediasi hubungan antara KSI dan IP, sehingga perilaku kerja inovatif menjadi elemen penting dalam mengoptimalkan dampak berbagi pengetahuan terhadap kinerja inovatif.

**Kata kunci:** Innovative performance, innovative work behavior, knowledge sharing intention.

\*Corresponding author

## PENDAHULUAN

Era digital telah mengubah dunia menjadi ekonomi berbasis pengetahuan, di mana informasi dan keahlian menjadi sumber daya utama dalam mendorong pertumbuhan dan keunggulan kompetitif. Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), terutama Kecerdasan Buatan (AI), berperan penting dalam membuka peluang bagi organisasi untuk berinovasi dan meningkatkan kinerja. AI memiliki potensi besar untuk merevolusi bisnis dengan mengotomatisasi tugas berulang, menganalisis data secara mendalam, dan menciptakan produk serta layanan yang lebih personal dan inovatif. Inovasi menjadi kunci untuk perusahaan dalam menawarkan solusi yang lebih baik dan mencapai keunggulan kompetitif, yang tercermin dalam kinerja inovasi (*innovative performance*). Kinerja inovasi (*innovative performance*) dapat tercapai apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten yang mampu berinovasi terutama dalam penggunaan AI itu sendiri, sehingga penting bagi perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki perilaku kerja inovatif, termasuk kemampuan dalam menghasilkan ide, berekspresi, dan mengambil risiko, agar pengetahuan yang dimiliki dapat diwujudkan menjadi inovasi nyata.

Perilaku kerja inovatif memungkinkan karyawan menerapkan pengetahuan untuk menghasilkan produk, layanan, atau proses baru yang meningkatkan kinerja inovatif perusahaan. Organisasi dengan motivasi tinggi untuk berinovasi dan iklim yang mendukung ide inovatif cenderung berinovasi lebih cepat dan berhasil (Siagian & Ikatrinasari, 2019). Berbagi pengetahuan juga penting untuk inovasi organisasi, karena memudahkan pertukaran ide dan solusi baru, meskipun karyawan perlu memiliki perilaku kerja inovatif agar berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kinerja inovatif (Sa'adah & Susanta, 2017).

Manajemen pengetahuan Nonaka dan Takeuchi (1996) dari sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internalisasi, berperan penting dalam berbagi pengetahuan antar anggota organisasi. Berbagi pengetahuan merupakan proses awal dari konversi pengetahuan tacit dan eksplisit melalui tahapan *SECI: socialization, externalization, combination, dan internalization*. Sosialisasi adalah proses interaksi langsung antar anggota organisasi, seperti rapat atau diskusi, untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman. Eksternalisasi adalah proses mengubah pengetahuan tacit (yang bersifat pribadi dan tidak terdokumentasi) menjadi pengetahuan eksplisit yang jelas dan terdokumentasi, sehingga bisa diakses dan dipelajari oleh anggota organisasi lain. Kombinasi adalah proses mengorganisir pengetahuan yang sudah terdokumentasi ke dalam sistem manajemen pengetahuan, seperti forum diskusi atau database, agar lebih mudah diakses dan digunakan oleh seluruh anggota organisasi. Internalisasi adalah proses dimana pengetahuan yang sudah terdokumentasi dipelajari dan diterapkan oleh anggota organisasi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Namun, tahapan ini hanya menghasilkan inovasi apabila individu melakukan tindakan inovatif, seperti mengembangkan ide baru. IWB berperan sebagai tahap internalisasi dan penerapan pengetahuan yang dapat menghasilkan output berupa kinerja inovatif. Tanpa adanya perilaku kerja inovatif, pengetahuan yang dibagikan hanya akan berhenti pada sekadar pertukaran informasi dan tidak berkembang menjadi nilai yang lebih bermakna bagi organisasi.

Organisasi berbasis pengetahuan di Indonesia masih menghadapi masalah yaitu rendahnya kolaborasi dan berbagi pengetahuan akibat keterbatasan kepercayaan, budaya kerja yang individualis, dan minimnya dukungan sistem kolaboratif (Johan, 2021; Fadhilah & Damarwulan, 2024). Kesiapan SDM dalam memanfaatkan pengetahuan dan

teknologi digital juga belum optimal, sehingga pengetahuan yang tersedia belum sepenuhnya mendorong perilaku kerja inovatif maupun kinerja inovatif.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif menjadi mediator yang menghubungkan berbagai pengetahuan dengan kinerja inovatif (Noerchoidah *et al.*, 2021; Praditya, 2023). Namun, masih memperlihatkan ketidakkonsistenan antara hubungan antarvariabel KS, IWB, dan IP. Penelitian ini bertujuan untuk menguji lebih lanjut peran mediasi perilaku kerja inovatif dalam hubungan tersebut, dengan harapan memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam membantu perusahaan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja inovatif melalui pengelolaan pengetahuan dan budaya kerja inovatif dalam konteks berorganisasi.

Berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing/KS*) adalah komponen penting dalam *Knowledge Management (KM)* yang dapat mempercepat pembelajaran dengan mentransfer pengetahuan antar individu terutama bagi organisasi berbasis pengetahuan (Al-Busaidi & Olfman, 2017; Obeidat *et al.*, 2016). KS efektif ketika individu menilai pengetahuan tersebut penting (Turner *et al.*, 2020) dan memahami informasi yang diterima (Abualoush *et al.*, 2018), serta akan meningkat jika organisasi mendukung ide dan kreativitas baru (Kumaraswamy & Chitale, 2012). KS meningkatkan efektivitas operasional, kreativitas, dan kinerja organisasi (Bavik *et al.*, 2018; Naeem, 2019), serta mendorong inovasi sebagai kunci daya saing (Lüke *et al.*, 2018). Inovasi sendiri berasal dari pengetahuan yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok (Guo *et al.*, 2020) hal ini seiring dengan semakin banyak pengetahuan yang dimiliki maka inovasi semakin banyak juga. Penelitian menunjukkan bahwa KS rutin pada tingkat individu meningkatkan kinerja inovatif organisasi (Abbas *et al.*, 2018; Ullah *et al.*, 2021).

Perilaku kerja inovatif (IWB) mencakup kemampuan individu untuk menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru (Escribá-Carda *et al.*, 2017; Thurlings *et al.*, 2015), dan dipengaruhi oleh berbagai pengetahuan (KS) melalui interaksi interpersonal yang mendorong terciptanya pengetahuan baru (Akram *et al.*, 2018; Phung *et al.*, 2017). Penelitian menunjukkan bahwa KS meningkatkan IWB (Kmiecik, 2020; Nguyen *et al.*, 2019), yang berdampak positif pada kinerja pekerjaan (Janssen, 2000; Yuan & Woodman, 2010) dan kinerja inovatif (Wahab *et al.*, 2023). IWB juga berperan sebagai mediator, seperti dalam hubungan antara kepemimpinan dan kesuksesan proyek (Rana & Shuja, 2022; Zhou & Wu, 2018), sehingga KS diduga dapat meningkatkan IWB yang selanjutnya meningkatkan kinerja inovatif (IP) dalam penelitian ini.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian dilakukan dengan menggunakan Partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM) dengan bantuan alat pengolahan data SmartPLS 4.0. Metode ini digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diuji pada model penelitian. Keunggulan dari penggunaan PLS-SEM pada penelitian yang bersifat eksploratif adalah metode ini dapat memberikan hasil pengujian dan analisis secara komprehensif tanpa memerlukan asumsi bahwa data yang dikumpulkan memiliki distribusi normal (Hair *et al.*, 2019). Selain itu, dibandingkan dengan CB-SEM yang lebih fokus pada keseusaian dari model teoretis, PLS-SEM lebih mengutamakan kemampuan prediktif dari model sehingga lebih sesuai untuk penelitian ini yang memiliki fokus pada mengembangkan atau eksplorasi dan validasi konsep baru. Metode ini juga lebih *robust* untuk ukuran sampel yang relatif kecil, serta mampu menangani konstruk yang sifatnya formatif atau reflektif secara lebih fleksibel. Penggunaan metode PLS-SEM untuk memastikan bahwa

seluruh indikator valid sehingga dapat menangani hubungan non-linear antar variabel serta mampu mengakomodasi konstruk dan jumlah indikator yang relatif kompleks.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* untuk menentukan siapa yang akan menjadi sampelnya. Teknik ini dipilih karena penentuan responden membutuhkan pertimbangan karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam konteks penelitian ini, *purposive sampling* memungkinkan individu yang dipilih menjadi responden benar-benar memiliki pengalaman dan kapasitas terkait proses berbagi pengetahuan di lingkungan kerja. Maka dari itu, kriteria utama responden yang ditetapkan adalah *knowledge worker* di Indonesia, yaitu individu yang dalam pekerjaannya bergantung pada pengetahuan, analisis, kreativitas, serta pemecahan masalah.

PLS-SEM pada penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh *knowledge sharing intention* (KSI) dan *innovative work behavior* (IWB) terhadap *innovative performance* (IP) serta pengaruh mediasi IWB pada KSI terhadap IP. Terdapat 5 indikator atau *item* yang digunakan pada variabel atau konstruk KSI (Bock *et al.*, 2005), 7 indikator pada konstruk IP (de Jong & den Hartog, 2010), dan 10 indikator pada konstruk IWB (Chen & Huang, 2009). Frekuensi responden dari penelitian ini berjumlah 859 yang didominasi oleh 55,30 persen merupakan kelahiran tahun 1990-1999, kemudian 56,58 persen dari frekuensi responden berjenis kelamin perempuan dan 62,05 persen tingkat pendidikan terakhir sarjana. Domisili responden didominasi oleh daerah Jawa Barat sebanyak 256 responden (29,80 persen) dan sebanyak 628 responden bekerja didominasi di sektor jenis bidang usaha jasa (73,11 persen).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian pada metode PLS-SEM terbagi menjadi dua bagian, yaitu evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural. Evaluasi model pengukuran dilakukan sebagai tahapan awal pada metode ini untuk memastikan validitas dan reliabilitas konstruk beserta indikator model penelitian yang diuji. Sedangkan evaluasi model struktural dilakukan dengan menggunakan *bootstrapping* untuk menghilangkan asumsi distribusi normal dan parametrik data serta untuk membuktikan hipotesis serta nilai koefisien jalur berdasarkan model penelitian yang diuji (Hair *et al.*, 2019).

Evaluasi model pengukuran dilakukan pengujian *internal consistency reliability* dengan menggunakan dua kriteria, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Pada pengujian *Cronbach's Alpha*, suatu konstruk dapat dikatakan sangat *reliable* apabila memiliki nilai di atas 0,89, baik dengan nilai di antara 0,80 hingga 0,89, serta *acceptable* yang merupakan batas minimum penerimaan pada nilai 0,70 hingga 0,79. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* suatu konstruk berada di bawah batas minimum, maka konstruk tersebut dikatakan tidak *reliable*. Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,89, sehingga seluruh konstruk dianggap sangat *reliable* berdasarkan *Cronbach's Alpha*.

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas dan Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
IP	0,925	0,939	0,689
IWB	0,934	0,944	0,629
KSI	0,857	0,898	0,639

Untuk memastikan reliabilitas dari setiap konstruk, PLS-SEM juga memerlukan kriteria *Composite Reliability* (CR) untuk diuji. Syarat penerimaan pada CR adalah apabila nilai CR setiap konstruk berada di antara 0,70 hingga 0,95. Apabila suatu konstruk memiliki nilai CR berada di bawah 0,70, maka konstruk tersebut dikatakan tidak *reliable*, sedangkan apabila nilai CR suatu konstruk di atas 0,95, maka konstruk tersebut dikatakan memiliki indikator yang terlalu mirip dan terdapat *redundancy*. Berdasarkan hasil yang didapatkan pada Tabel 1, seluruh konstruk pada model penelitian berada pada kriteria penerimaan CR, sehingga seluruh konstruk juga memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan metode CR.

Selanjutnya adalah pengujian reliabilitas untuk setiap indikator dengan menggunakan nilai *outer loadings*. Syarat penerimaan pada kriteria ini adalah nilai *outer loadings* setiap indikator berada di atas 0,708. Apabila *outer loadings* indikator berada di antara 0,40 hingga 0,70, indikator tersebut masih dapat dipertimbangkan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Berikut merupakan nilai *outer loadings* yang didapatkan pada model penelitian.

Tabel 2. Hasil Pengujian Nilai Outer Loadings

Indikator	IP	IWB	KSI
IP1	0,794		
IP2	0,847		
IP3	0,878		
IP4	0,863		
IP5	0,797		
IP6	0,819		
IP7	0,809		
IWB1		<b>0,653*</b>	
IWB2		0,746	
IWB3		0,804	
IWB4		0,812	
IWB5		0,788	
IWB6		0,799	
IWB7		0,825	
IWB8		0,809	
IWB9		0,848	
IWB10		0,826	
KSI1			<b>0,684*</b>
KSI2			0,788
KSI3			0,852
KSI4			0,812
KSI5			0,848

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa terdapat dua indikator yang memiliki nilai *outer loadings* di antara 0,40 dan 0,70, yaitu IWB1 dan KSI1 dengan nilai masing-masing 0,653 dan 0,684 sehingga perlu dipertimbangkan berdasarkan nilai AVE konstruk dari indikator terkait. Pengujian AVE dilakukan untuk menguji *convergent validity* dari setiap konstruk. Syarat suatu konstruk dianggap valid adalah apabila nilai AVE di atas 0,50. Hasil pengujian AVE juga dapat dilihat pada Tabel 3. Berdasarkan hasil pengujian yang

didapatkan, nilai AVE seluruh konstruk berada di atas 0,50, sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan sudah valid. Selain itu juga, indikator IWB1 dan KSI1 dapat dipertahankan karena nilai AVE konstruk IWB dan KSI masih valid.

Pengujian terakhir pada evaluasi model pengukuran adalah *discriminant validity*. Kriteria ini diuji untuk memastikan setiap konstruk pada model penelitian sudah sepenuhnya berbeda satu dengan yang lainnya. Pengujian *discriminant validity* yang digunakan pada penelitian ini adalah *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) karena kriteria ini memiliki sensitivitas paling baik dalam mendeteksi masalah validitas diskriminan dan lebih cocok digunakan untuk PLS-SEM. Syarat validitas pada kriteria HTMT adalah nilai HTMT setiap konstruk harus berada di bawah 0,90. Berikut merupakan hasil pengujian HTMT pada model penelitian.

Tabel 3. Uji HTMT

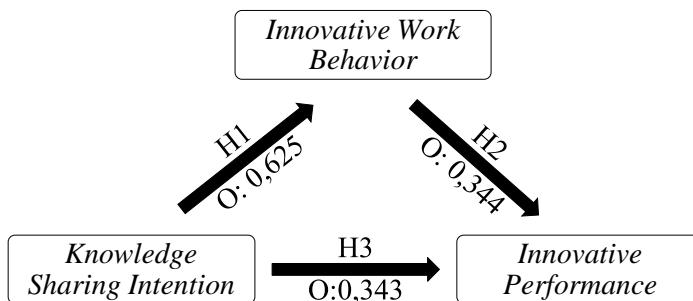
	IP	IWB	KSI
IP			
IWB	0,6		
KSI	0,626	0,696	

Berdasarkan hasil HTMT yang didapatkan, dapat dilihat bahwa seluruh konstruk sudah memenuhi syarat validitas HTMT, sehingga seluruh konstruk sudah memenuhi validitas diskriminan. Selanjutnya dilakukan evaluasi model struktural yang diawali dengan proses *bootstrapping* pada SmartPLS 4.0. *Bootstrapping* dilakukan untuk menghasilkan 5.000 atau 10.000 data karena pada PLS-SEM tidak dilakukan uji asumsi parametrik data serta untuk meningkatkan akurasi dari hasil estimasi data. Setelah dilakukan *bootstrapping*, didapatkan nilai *path coefficient* serta nilai signifikansi dari setiap hipotesis yang diuji. Tabel 4 merupakan nilai *path coefficient* dan signifikansi pada penelitian ini.

Tabel 4. *Path Coefficients*

	Original Sample ( <i>O</i> )	Sample Mean ( <i>M</i> )	Standard Deviation ( <i>STDEV</i> )	T Statistics ( <i>/O/STDEV/</i> )	P Values
IWB-> IP	0,344	0,345	0,041	8,457	0,00
KSI -> IP	0,343	0,344	0,039	8,843	0,00
KSI-> IWB	0,625	0,625	0,026	24,199	0,00

Gambar 1, menunjukkan bahwa seluruh hipotesis terbukti dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung dari IWB terhadap IP, KSI terhadap IWB, dan juga pengaruh tidak langsung KSI terhadap IP yang dimediasi oleh IWB. Berikut merupakan model penelitian yang menunjukkan hubungan dan *path coefficient* antar-konstruk.



Gambar 1. Pengaruh Variabel KSI Terhadap IP dimediasi IWB

Kriteria yang turut penting dan perlu diperhatikan pada evaluasi model struktural adalah *coefficient of determination* ( $R^2$ ). Kriteria ini menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependennya. Nilai  $R^2$  dapat berada antara 0 hingga 1 dengan semakin tinggi nilai  $R^2$  maka semakin tinggi pula kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependennya. Tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan *coefficient of determination* pada model penelitian.

Tabel 5. Uji R-Square ( $R^2$ )

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
IP	0,383	0,382
IWB	0,39	0,39

Nilai  $R^2$  untuk IP yang merupakan variabel dependen adalah sebesar 0,383 dan untuk IWB yang merupakan variabel dependen sekaligus mediasi sebesar 0,39. Evaluasi R-Square ( $R^2$ ) (Hair et al., 2019) untuk mengukur seberapa besar variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model struktural. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai  $R^2 = 0$  maka model tidak mampu menjelaskan variansi data sama sekali dan jika  $R^2 = 1$  maka model menjelaskan seluruh variansi data dengan sempurna. Dengan demikian, nilai  $R^2$  pada kisaran 0,38 - 0,39 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model mampu menjelaskan sekitar 38 - 39% variansi pada IP dan IWB.

Hal tersebut menunjukkan model pada penelitian ini baru dapat menjelaskan variabel dependen, berupa variabel IP sebesar 38,3 persen dan variabel IWB sebesar 39 persen. Artinya variabel independen yang ada pada model penelitian masih belum dapat menjelaskan keseluruhan variabel dependen dengan maksimal, sehingga masih memerlukan adanya penambahan variabel independen lain yang diduga juga dapat memengaruhi variabel dependen pada penelitian ini.

### Sub Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  untuk konstruk IP sebesar 0,383 dan untuk IWB sebesar 0,39, yang dikategorikan sebagai tingkat penjelasan moderat. Nilai ini menunjukkan bahwa KSI dan IWB hanya mampu menjelaskan sekitar 38 – 39 persen variasi kinerja inovatif dan perilaku kerja inovatif. Berdasarkan Hair et al., (2019), nilai tersebut masih berada dalam kategori memadai untuk penelitian dengan fenomena sosial dan perilaku yang kompleks.

Secara konseptual, hasil ini memperlihatkan bahwa KSI memberi kontribusi terhadap IP, namun tidak langsung, melainkan sebagian besar melalui IWB sebagai mediator. Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori perilaku inovatif serta kerangka *knowledge conversion* (Nonaka & Takeuchi, 1996). Dalam model SECI, proses berbagi

pengetahuan (*knowledge sharing*) memfasilitasi konversi pengetahuan *tacit* menjadi eksplisit serta memungkinkan penciptaan ide baru. Namun, konversi pengetahuan tersebut tidak otomatis menghasilkan kinerja inovatif tanpa adanya aksi nyata berupa perilaku inovatif, seperti inisiasi ide, penerapan gagasan baru, atau pengambilan risiko dalam pekerjaan. Di sinilah peran IWB menjadi krusial.

Individu yang memiliki keinginan atau intensi untuk berbagi pengetahuan (KSI) cenderung terlibat dalam arus pertukaran ide, belajar dari pengalaman orang lain, dan memperkaya kapasitas kognitif. Namun, transformasi pengetahuan menjadi hasil inovatif memerlukan tahapan perilaku aktif seperti mencari peluang baru, melakukan eksperimen, atau adanya mobilisasi sumber daya. Maka dari itu, IWB berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan niat berbagi pengetahuan dengan pencapaian kinerja inovatif. Tanpa keterlibatan perilaku inovatif tersebut, pengetahuan yang dibagikan hanya akan berhenti sebagai aset kognitif, bukan sebagai *output* inovasi.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada kemampuan model dalam menjelaskan variasi IP dan IWB, sehingga penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti faktor lingkungan kerja atau hubungan interpersonal di tempat kerja untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian lanjutan dapat mempertimbangkan penggunaan penilaian atasan atau KPI untuk mengurangi potensi bias *self-report*. Perbandingan antar industri juga dapat memperkaya analisis, mengingat dinamika inovasi berbeda antara sektor jasa, manufaktur, atau teknologi. Studi berikutnya juga dapat menguji mediator alternatif seperti kreativitas individu atau kolaborasi tim untuk memperluas pemahaman hubungan antara KSI, IWB, dan IP.

## KESIMPULAN

Hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa H1 dalam penelitian diterima, karena KSI berpengaruh signifikan terhadap IWB dengan pengaruh sebesar 62,5 persen. IWB dan KSI memiliki pengaruh hampir setara dengan IP, dengan kontribusi masing-masing 34,4 persen untuk IWB dan 34,3 persen, sehingga mendukung H2 yang menyatakan bahwa IWB berpengaruh terhadap IP. Hipotesis 3 diterima karena KSI berpengaruh terhadap IP yang dimediasi oleh IWB, mengingat adanya pengaruh signifikan dari KSI terhadap IWB dan selanjutnya terhadap IP. IWB berperan penting sebagai proses yang mengubah berbagi pengetahuan menjadi inovasi yang dapat diwujudkan dalam kinerja.

Organisasi dapat mengintegrasikan KSI dan IWB secara bersamaan untuk merancang program pengembangan yang lebih menyeluruh. Peningkatan KSI tidak hanya akan berdampak pada IWB, tetapi juga dapat memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan. KSI dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan keterampilan, peningkatan pengetahuan, atau penguatan kompetensi lain yang mendukung perilaku kerja individu. IWB juga memiliki pengaruh signifikan terhadap IP, pengelolaan perilaku kerja individu melalui peningkatan motivasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi strategi yang tepat untuk meningkatkan IP. Oleh karena itu, manajemen perlu membangun budaya kerja yang mendukung kolaborasi, memberikan ruang bagi eksperimen, serta menyediakan pelatihan yang memfasilitasi kreativitas dan pemecahan masalah. Upaya tersebut diperlukan agar pengetahuan yang dibagikan tidak berhenti pada tahap informasi, tetapi dapat diinternalisasi dan diterapkan secara efektif untuk meningkatkan kinerja inovatif organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M., Sajid, S., & Mumtaz, S. (2018). Personal and Contextual Antecedents of Knowledge Sharing and Innovative Performance among Engineers. *EMJ - Engineering Management Journal*, 30(3). DOI: <https://doi.org/10.1080/10429247.2018.1451681>.
- Abualoush, S. H., Obeidat, A. M., Tarhini, A., Masa'deh, R., & Al-Badi, A. (2018). The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 48(2). DOI: <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-08-2017-0050>.
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2018). Exploring the Impact of Knowledge Sharing on the Innovative Work Behavior of Employees: A Study in China. *International Business Research*, 11(3). DOI: <https://doi.org/10.5539/ibr.v11n3p186>.
- Al-Busaidi, K. A., & Olfman, L. (2017). Knowledge sharing through inter-organizational knowledge sharing systems. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 47(1). DOI: <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-05-2016-0019>.
- Bavik, Y. L., Tang, P. M., Shao, R., & Lam, L. W. (2018). Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths. *Leadership Quarterly*, 29(2). DOI: <https://doi.org/10.1016/j.lequa.2017.05.006>.
- Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 29(1). DOI: <https://doi.org/10.2307/25148669>.
- Chen, C. J., & Huang, J. W. (2009). Strategic human resource practices and innovation performance - The mediating role of knowledge management capacity. *Journal of Business Research*, 62(1). DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.11.016>.
- de Jong, J., & den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>.
- Escribá-Carda, N., Balbastre-Benavent, F., & Canet-Giner, M. T. (2017). Employees' perceptions of high-performance work systems and innovative behaviour: The role of exploratory learning. *European Management Journal*, 35(2), 273–281. DOI: <https://doi.org/10.1016/J.EMJ.2016.11.002>.
- Guo, W., Gan, C., & Wang, D. (2020). The mobility of team members and team creativity: exploring the mediating role of team cognition. *Journal of Organizational Change Management*, 33(6). DOI: <https://doi.org/10.1108/JOCM-03-2020-0073>.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review*, 31(1), 2–24. DOI: <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. DOI: <https://doi.org/10.1348/096317900167038>.
- Johan, M. (2021). The Effect of Knowledge Sharing and Interpersonal Trust on Innovation: An Empirical Study in Indonesia Higher Education. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3).

- Kmiecik, R. (2020). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*. DOI: <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134>.
- Kumaraswamy, K. S. N., & Chitale, C. M. (2012). Collaborative knowledge sharing strategy to enhance organizational learning. *Journal of Management Development*, 31(3). DOI: <https://doi.org/10.1108/02621711211208934>.
- Lüke, K. H., Walther, J., & Wäldchen, D. (2018). Innovation management methods in the aviation industry. *Communications in Computer and Information Science*, 863. DOI: [https://doi.org/10.1007/978-3-319-93408-2\\_12](https://doi.org/10.1007/978-3-319-93408-2_12).
- Naeem, M. (2019). Uncovering the role of social media and cross-platform applications as tools for knowledge sharing. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 49(3). <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-01-2019-0001>
- Nguyen, T. P. L., Nguyen, K. N., Do, T. D., & Nguyen, T. T. M. (2019). Knowledge sharing and innovative work behavior: The case of Vietnam. *Uncertain Supply Chain Management*, 7(4). DOI: <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2019.5.001>.
- Noerchoidah, N., Harjanti, D., & Suprapto, W. (2021). KNOWLEDGE SHARING DAN JOB PERFORMANCE : PERAN MEDIASI INNOVATIVE WORK BEHAVIOR. *JURNAL EKBIS*, 22(2). DOI: <https://doi.org/10.30736/je.v22i2.839>.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1996). The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation. *Long Range Planning*, 29(4). DOI: [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(96\)81509-3](https://doi.org/10.1016/0024-6301(96)81509-3).
- Obeidat, B. Y., Al-Suradi, M. M., Masa'deh, R., & Tarhini, A. (2016). The impact of knowledge management on innovation: An empirical study on Jordanian consultancy firms. *Management Research Review*, 39(10). DOI: <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0214>.
- Phung, V. D., Hawryszkiewycz, I., Chandran, D., & Ha, B. M. (2017). Knowledge sharing and innovative work behaviour: A case study from vietnam. *Proceedings of the 28th Australasian Conference on Information Systems, ACIS 2017*.
- Praditya, R. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif dengan Berbagi Pengetahuan Sebagai Variabel Moderasi pada UKM. *Journal of Industrial Engineering Management*, 4(5).
- Rachmawati Nur Fadhilah, A., & Mumtazah Damarwulan, L. (2024). *Kepercayaan terhadap Organisasi Mempengaruhi Berbagi Pengetahuan*, 1(4). <https://economics.pubmedia.id/index.php/jampk>.
- Rana, A. G., & Shuja, A. (2022). Influence of Leadership Competencies on Transport Infrastructure Projects' Success: A Mediated Moderation through Innovative-Work-Behavior and the Project Type. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 16(1).
- Sa'adah, M. N., & Susanta, H. (2017). Analisis Penerapan Knowledge Management Pada Pt Telkom Indonesia (Persero) Divre IV Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3).
- Siagian, G. S., & Ikatrinasari, Z. F. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Inovasi: Kasus Industri IT di Indonesia. *Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering*, 11(1). DOI: <https://doi.org/10.22441/oe.v10.3.2018.017>.
- Thurlings, M., Evers, A. T., & Vermeulen, M. (2015). Toward a Model of Explaining Teachers' Innovative Behavior: A Literature Review. *Review of Educational Research*, 85(3). DOI: <https://doi.org/10.3102/0034654314557949>.

- Turner, K., Makhija, M., & Miree, C. (2020). Shared knowledge attributes' impact on understanding strategic priorities. *Management Research Review*, 43(1). DOI: <https://doi.org/10.1108/MRR-12-2018-0477>.
- Ullah, Y., Ullah, H., & Jan, S. (2021). The mediating role of employee creativity between knowledge sharing and innovative performance: empirical evidence from manufacturing firms in emerging markets. *Management Research Review*, 45(1). DOI: <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2020-0164>.
- Wahab, A., Batool, F., Muhammad, M., Zaman, W., Mikhlef, R. M., & Naeem, M. (2023). Current Knowledge, Research Progress, and Future Prospects of Phyto-Synthesized Nanoparticles Interactions with Food Crops under Induced Drought Stress. *Sustainability*, 15(20). DOI: <https://doi.org/10.3390/su152014792>.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2). DOI: <https://doi.org/10.5465/amj.2010.49388995>.
- Zhou, F., & Wu, Y. J. (2018). How humble leadership fosters employee innovation behavior. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(3). DOI: <https://doi.org/10.1108/lodj-07-2017-0181>.