

Pengaruh Self-Efficacy dan Knowledge Sharing terhadap Employee Productivity dengan Innovative Work Behavior sebagai Variabel Mediasi: Studi pada PT. Bintang Teknik Nyata

Oleh :

Ismail Faisal M

Dosen Pembimbing :

Rifdah Abadiyah

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juni, 2026



Pendahuluan

Dalam era modern yang ditandai oleh pesatnya perkembangan teknologi, meningkatnya konektivitas global, serta intensitas persaingan lintas sektor industri, perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan teknik industri dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks dan kompetitif. Salah satu aspek krusial adalah tantangan internal yang berdampak langsung terhadap kinerja dan daya saing perusahaan.

Secara umum, terdapat beberapa faktor utama yang sering terjadi pada perusahaan kontraktor dan infrastruktur , antara lain :

- Kecepatan dan ketepatan waktu penyelesaian proyek
- Efisiensi dalam pelaksanaan proyek
- Kualitas hasil akhir proyek

Pendahuluan (Fenomena)

Fenomena tantangan internal tidak hanya bersifat umum dalam industri konstruksi dan teknik, tetapi juga secara nyata dialami oleh perusahaan kontraktor PT. Bintang Teknik Nyata. Dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir, perusahaan menghadapi dinamika yang cukup signifikan terkait dengan penurunan dan ketidakstabilan tingkat produktivitas kerja karyawan. Gejala ini tidak hanya bersifat sporadis, melainkan telah teridentifikasi secara konsisten melalui berbagai laporan evaluasi proyek yang menunjukkan adanya keterlambatan dalam proses penyelesaian pekerjaan.

Pendahuluan (Rekapitulasi Laporan proyek)

Tabel 1. Rekapitulasi Data Proyek PT. Bintang Teknik Nyata

No	Project Identity	Project Category	Project Area	Estimated Duration	Actual Completion Period	Project Efficiency Scale	Project Delay Scale
1.	Improvement of Sambibulu Main Road	Road Repair and Maintenance	Sukodono, Sidoarjo	6 Month	6 Month	100,00 %	0,00 %
2.	Constructuin of 2-Storey District Office Building	Building Construction	Tanggulangin, Sidoarjo	8 Month	8 Month	100,00 %	0,00 %
3.	Instalation Drainage System	Drainage Instalation Market	Waru, Sidoarjo	3 Month	4 Month	75,00 %	33.33 %
4.	Revitalization of Traditional Market	Renovation and Modernization	Krian, Sidoarjo	8 Month	8 Month	100,00 %	0,00 %
5.	Construction of Bridge	Bridge Construction	Balongsendo, Sidoarjo	7 Month	8 Month	87,50 %	14,29 %
6.	Workers' Low-Cost Apartment (Rusunawa)	Residential Development	Porong, Sidoarjo	8 Month	9 Month	88,89 %	12,50 %
7.	Installation of Water System	Clean Water Infrastruktire	Kota Sidoarjo	9 Month	9 Month	100,00 %	0,00 %

Pendahuluan (Indikasi Penyebab)

Berdasarkan observasi langsung, penurunan produktivitas karyawan di PT. Bintang Teknik Nyata diduga disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain :

- Karyawan enggan mengambil keputusan mandiri saat menghadapi kendala, sehingga pekerjaan tertunda menunggu instruksi atasan.
- Kurangnya kepedulian terhadap rekan kerja yang mengalami hambatan, karena dianggap di luar tanggung jawab pribadi.
- Sikap pasif dan minim inovasi muncul dari ketidakberanian mengambil inisiatif serta kurangnya dukungan saat menghadapi masalah.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Untuk menguji kebenaran dari indikasi permasalahan dan pengaruhnya yang terjadi pada PT. Bintang Teknik Nyata , maka :

Rumusan Masalah : Didalam Penelitian ini ialah bagaimana self-efficacy dan knowledge sharing berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dengan innovative work behavior berperan sebagai variabel mediasi.

Pertanyaan penelitian : Bagaimana pengaruh self-efficacy dan knowledge sharing terhadap employee productivity serta Sejauh mana innovative work behavior berperan sebagai variabel mediasi ?

Kategori SDGs : Penelitian ini berkontribusi dalam mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) 8, yaitu Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi yang Berkelanjutan, yang menekankan peningkatan produktivitas kerja, lingkungan kerja yang inklusif dan inovatif, serta pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Literatur Riview

Self-Efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dan kompetensinya dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Keyakinan ini mendorong kreativitas, ketangguhan, dan keberanian menghadapi tantangan kerja, serta membuka ruang untuk eksplorasi ide baru demi pencapaian tujuan organisasi.

Indikator efikasi diri meliputi:

- Magnitude - tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat diselesaikan.
- Strength - kekuatan keyakinan dalam menghadapi tugas atau situasi.
- Generality - sejauh mana keyakinan tersebut berlaku di berbagai konteks.

Literatur Riview

Knowledge sharing adalah proses sukarela berbagi keahlian dan pengalaman antar individu dalam organisasi, yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan pemanfaatan pengetahuan secara kolektif. Proses ini dilakukan melalui berbagai metode dan media secara sistematis.

Indikator knowledge sharing meliputi:

- Knowledge Donating - memberikan informasi, konsep, atau keterampilan kepada rekan kerja.
- Knowledge Collecting - mencari dan memanfaatkan pengetahuan dari orang lain.
- Mutual Exchange - pertukaran pengetahuan secara dua arah dan kolaboratif.

Literatur Riview

Inovasi adalah proses kreatif untuk menciptakan hal baru yang bermanfaat, baik dalam input, proses, maupun hasil kerja. Perilaku inovatif berkontribusi pada efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi melalui pengembangan dan penerapan ide-ide baru.

Indikator perilaku inovatif meliputi:

- Idea Generation - menghasilkan atau memodifikasi ide baru sebagai solusi atas masalah kerja.
- Idea Promotion - mencari dukungan agar ide dapat diterima dan diimplementasikan.
- Idea Realization - menerapkan ide dalam tugas sehari-hari untuk menciptakan perubahan positif.

Literatur Riview

Produktivitas karyawan adalah indikator utama efektivitas dan efisiensi organisasi, mencerminkan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai standar kualitas, waktu, dan biaya. Selain hasil kerja, produktivitas juga dipengaruhi oleh perilaku kerja seperti semangat, motivasi, kreativitas, dan profesionalisme.

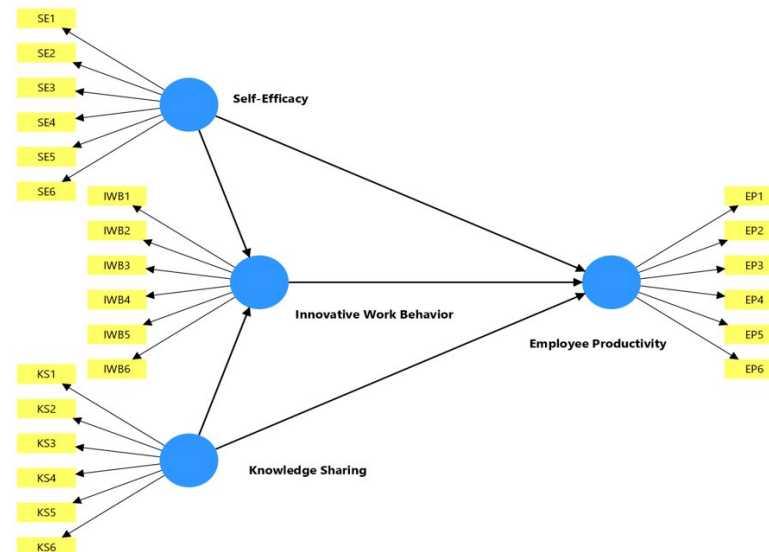
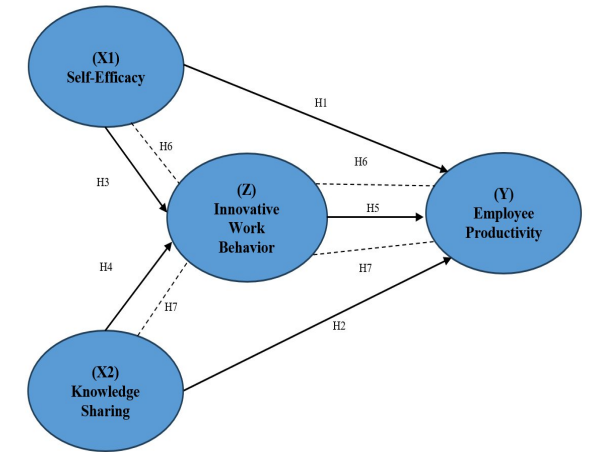
Indikator utama produktivitas meliputi:

- Efisiensi Waktu - kemampuan menyelesaikan tugas secara optimal dalam waktu yang tersedia.
- Kualitas Kerja - tingkat kepuasan terhadap hasil kerja berdasarkan standar dan inisiatif individu.
- Ketepatan Penyelesaian - kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal tanpa penundaan.

Kerangka Model Konseptual

HIPOTESIS

- H1 : Self-efficacy (X1) berpengaruh dan cukup signifikan terhadap employee productivity (Y).
H2 : Knowledge sharing (X2) berpengaruh dan cukup signifikan terhadap employee productivity (Y).
H3 : Self-efficacy (X1) berpengaruh dan cukup signifikan terhadap innovative work behavior (Z).
H4 : Knowledge sharing (X2) berpengaruh dan cukup signifikan terhadap innovative work behavior (Z).
H5 : Innovative work behavior (Z) berpengaruh dan cukup signifikan terhadap employee productivity (Y).
H6 : Innovative work behavior (Z) berperan dalam memediasi pengaruh self-efficacy (X1) terhadap employee productivity (Y).
H7 : Innovative work behavior (Z) berperan dalam memediasi pengaruh knowledge sharing (X2) terhadap employee productivity (Y).



Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis kausal untuk menguji pengaruh self-efficacy dan knowledge sharing terhadap produktivitas karyawan, dengan innovative work behavior sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian berjumlah 130 karyawan, dan berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 10%, diperoleh sampel sebanyak 98 responden.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner Google Form yang dirancang secara terstruktur untuk menggali persepsi dan pengalaman karyawan terkait variabel penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal dan situs resmi perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan metode PLS-SEM dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0, yang dipilih karena kemampuannya dalam menangani model kompleks dan menguji hubungan mediasi secara akurat.

TEKNIK ANALISIS DATA

1. Outer Model (Pengukuran Model)

- Validitas Konvergen: Indikator harus memiliki loading factor $\geq 0,70$ dan AVE $\geq 0,50$.
- Validitas Diskriminan:
- Cross Loading: indikator tertinggi pada konstruk yang diukur.
- Fornell-Larcker: $\sqrt{AVE} >$ korelasi antar konstruk.
- Latent Variable Correlation: korelasi antar konstruk $< \sqrt{AVE}$.
- Reliabilitas: Cronbach's Alpha dan Composite Reliability $\geq 0,70$.
- Model Fit: Evaluasi dengan SRMR dan NFI.

TEKNIK ANALISIS DATA

2. Inner Model (Struktural Model)

- R^2 : Mengukur varian konstruk endogen yang dijelaskan oleh konstruk eksogen.
- Signifikansi: Bootstrapping dengan t-statistik $>1,65$ (10%), $>1,96$ (5%), $>2,58$ (1%).
- Effect Size (f^2): Kecil $< 0,02$, Sedang $0,02-0,15$, Besar $0,15-0,35$
- Mediasi : Partial - pengaruh langsung dan tidak langsung signifikan , Full - hanya pengaruh tidak langsung yang signifikan

Hasil Dan Pembahasan

(Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia)

Tabel 6. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki – Laki	92	93,9 %
2.	Perempuan	6	6,1 %
Total		98	100 %

Sumber: Data primer hasil kuesioner, diolah peneliti

Tabel 7. Distribusi responden berdasarkan usia

No	Rentang Usia	Jumlah	Presentase
1.	18 – 25 Tahun	7	7,14 %
2.	26 – 30 Tahun	27	27,55 %
3.	31 – 40 Tahun	31	31,63 %
4.	> 41 Tahun	33	33,67 %
Total		98	100 %

Sumber: Data primer hasil kuesioner, diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 6, mayoritas responden di PT. Bintang Teknik Nyata berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 92 orang (93,9%), sedangkan perempuan hanya 6 orang (6,1%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi tenaga kerja di perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan laki-laki, yang mencerminkan karakteristik umum industri teknik yang cenderung memiliki proporsi pekerja pria lebih tinggi.

Sementara itu, Tabel 7 memperlihatkan distribusi responden berdasarkan rentang usia yang relatif beragam. Kelompok usia >41 tahun merupakan yang terbesar dengan 33 orang (33,67%), diikuti oleh usia 31-40 tahun sebanyak 31 orang (31,63%), kemudian usia 26-30 tahun sebanyak 27 orang (27,55%), dan kelompok usia termuda 18-25 tahun sebanyak 7 orang (7,14%). Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja berada pada usia produktif dan berpengalaman, yang berpotensi memberikan kontribusi optimal terhadap kinerja perusahaan.

Hasil Dan Pembahasan

(Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir dan masa kerja)

Tabel 8. Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SMA / SMK / Sederajat	7	7,14 %
2.	Diploma (D1 – D3)	22	22,45 %
3.	Sarjana (S1)	68	69,39 %
4.	Magister (S2)	1	1,02 %
5.	Doktor (S3)	0	0 %
Jumlah		98	100 %

Sumber: Data primer hasil kuesioner, diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 8, mayoritas responden di PT. Bintang Teknik Nyata memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 68 orang (69,39%), menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja perusahaan berpendidikan tinggi. Selanjutnya, 22 orang (22,45%) merupakan lulusan Diploma (D1-D3), sedangkan 7 orang (7,14%) berpendidikan SMA/SMK/ sederajat. Hanya terdapat 1 orang (1,02%) dengan pendidikan Magister (S2) dan tidak ada responden yang berlatar belakang Doktor (S3). Hal ini menggambarkan bahwa komposisi karyawan didominasi oleh lulusan perguruan tinggi, khususnya tingkat Sarjana.

Sementara itu, Tabel 9 menunjukkan distribusi responden berdasarkan masa kerja. Sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja antara 1-4 tahun, yaitu sebanyak 46 orang (46,94%), diikuti oleh 40 orang (40,82%) yang telah bekerja lebih dari 4 tahun, menandakan keberadaan tenaga kerja berpengalaman yang cukup signifikan. Adapun 12 orang (12,24%) merupakan karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Data ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki komposisi tenaga kerja yang relatif stabil dengan dominasi karyawan berpengalaman.

Tabel 9. Distribusi responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1.	< 1 Tahun	12	12,24 %
2.	1 – 4 Tahun	46	46,94 %
3.	> 4 Tahun	40	40,82 %
Jumlah		98	100 %

Sumber: Data primer hasil kuesioner, diolah peneliti

Hasil Dan Pembahasan

Evaluasi Outer Model (Validitas Konvergen) – Loading Factor

Tabel 14. Uji *loading factor* tahap 1

Instrumen	Employee Productivity	Innovative Work Behavior	Knowledge Sharing	Self-Efficacy	Keterangan
EP1	0,831				Valid
EP2	0,811				Valid
EP3	0,843				Valid
EP4	0,829				Valid
EP5	0,785				Valid
EP6	0,850				Valid
IWB1		0,816			Valid
IWB2		0,810			Valid
IWB3		0,835			Valid
IWB4		0,817			Valid
IWB5		0,842			Valid
IWB6		0,809			Valid
KS1			0,889		Valid
KS2			0,876		Valid
KS3			0,839		Valid
KS4			0,779		Valid
KS5			0,817		Valid
KS6			0,897		Valid
SE1				0,831	Valid
SE2				0,785	Valid
SE3				0,802	Valid
SE4				0,471	Invalid
SE5				0,826	Valid
SE6				0,804	Valid

Sumber: Output SmartPLS versi 4, diolah peneliti

Tabel 15. Hasil uji *loading factor* tahap 2

Instrumen	Employee Productivity	Innovative Work Behavior	Knowledge Sharing	Self-Efficacy	Keterangan
EP1	0,831				Valid
EP2	0,810				Valid
EP3	0,843				Valid
EP4	0,830				Valid
EP5	0,786				Valid
EP6	0,849				Valid
IWB1		0,816			Valid
IWB2		0,810			Valid
IWB3		0,834			Valid
IWB4		0,816			Valid
IWB5		0,842			Valid
IWB6		0,810			Valid
KS1			0,889		Valid
KS2			0,876		Valid
KS3			0,839		Valid
KS4			0,779		Valid
KS5			0,817		Valid
KS6			0,897		Valid
SE1				0,840	Valid
SE2				0,787	Valid
SE3				0,813	Valid
SE5				0,841	Valid
SE6				0,801	Valid

Sumber: Output SmartPLS versi 4, diolah peneliti

Berdasarkan hasil uji *loading factor* tahap 1 pada Tabel 14, seluruh indikator dari empat variabel utama – employee productivity, innovative work behavior, knowledge sharing, dan self-efficacy – telah diuji untuk menilai konsistensi konstruk. Sebagian besar indikator menunjukkan nilai *loading factor* $\geq 0,70$, sehingga dinyatakan valid. Namun, terdapat satu indikator yaitu SE4 dengan nilai 0,471, yang tidak memenuhi ambang batas validitas dan dinyatakan invalid. Oleh karena itu, indikator SE4 dieliminasi pada tahap berikutnya untuk menjaga kualitas dan konsistensi model pengukuran.

Selanjutnya, pada Tabel 15 (uji *loading factor* tahap 2), seluruh indikator yang tersisa diuji kembali setelah proses eliminasi dilakukan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70 dan dinyatakan valid, menandakan bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat validitas konvergen. Dengan demikian, model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel dan konsisten dalam merepresentasikan variabel yang diteliti.

Hasil Dan Pembahasan

Evaluasi Outer Model (Validitas Konvergen) - *average variance extracted* (AVE)

Tabel 16. Nilai *average variance extracted* (AVE)

Variable	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Employee Productivity	0,681	Valid
Innovative Work Behavior	0,675	Valid
Knowledge Sharing	0,723	Valid
Self-Efficacy	0,667	Valid

Sumber: Output SmartPLS versi 4, diolah peneliti

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 16, seluruh konstruk penelitian – yaitu employee productivity, innovative work behavior, knowledge sharing, dan self-efficacy – menunjukkan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas ambang batas minimum 0,50, masing-masing sebesar 0,681, 0,675, 0,723, dan 0,667. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa setiap konstruk memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan varians indikator-indikatornya.

Hasil Dan Pembahasan

Evaluasi Outer Model (Validitas Diskriminan) – Cross Loading

Berdasarkan hasil uji cross loading pada Tabel 17, setiap indikator menunjukkan nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini menandakan bahwa masing-masing indikator mampu merepresentasikan variabel asalnya secara tepat dan tidak terjadi tumpang tindih antar konstruk.

Nilai loading tertinggi terlihat konsisten pada setiap variabel – employee productivity, innovative work behavior, knowledge sharing, dan self-efficacy – dengan seluruh indikator dinyatakan valid. Temuan ini mengonfirmasi bahwa instrumen penelitian telah memenuhi validitas diskriminan, yaitu kemampuan setiap konstruk untuk membedakan dirinya dari konstruk lain dalam model penelitian.

Tabel 17. Hasil uji cross loading

Instrumen	Employee Productivity	Innovative Work Behavior	Knowledge Sharing	Self-Efficacy	Keterangan
EP1	0,831	0,592	0,672	0,635	Valid
EP2	0,810	0,759	0,755	0,717	Valid
EP3	0,843	0,610	0,602	0,619	Valid
EP4	0,830	0,556	0,603	0,641	Valid
EP5	0,786	0,675	0,662	0,644	Valid
EP6	0,849	0,686	0,741	0,714	Valid
IWB1	0,629	0,816	0,656	0,645	Valid
IWB2	0,659	0,810	0,619	0,656	Valid
IWB3	0,627	0,834	0,627	0,656	Valid
IWB4	0,685	0,816	0,672	0,678	Valid
IWB5	0,671	0,842	0,675	0,613	Valid
IWB6	0,619	0,810	0,673	0,638	Valid
KS1	0,668	0,670	0,889	0,669	Valid
KS2	0,673	0,653	0,876	0,705	Valid
KS3	0,699	0,666	0,839	0,660	Valid
KS4	0,669	0,713	0,779	0,678	Valid
KS5	0,689	0,619	0,817	0,600	Valid
KS6	0,780	0,729	0,897	0,738	Valid
SE1	0,722	0,625	0,689	0,840	Valid
SE2	0,626	0,671	0,663	0,787	Valid
SE3	0,652	0,617	0,634	0,813	Valid
SE5	0,698	0,648	0,643	0,841	Valid
SE6	0,586	0,662	0,617	0,801	Valid

Sumber: Output SmartPLS versi 4, diolah peneliti

Hasil Dan Pembahasan

Evaluasi Outer Model (Validitas Diskriminan) - *fornell-larcker criterion*

Tabel 18. Hasil Uji *fornell-larcker criterion*

Variable	EP	IWB	KS	SE	Ket.
Employee Productivity	0,825				Valid
Innovative Work Behavior	0,790	0,822			Valid
Knowledge Sharing	0,821	0,796	0,851		Valid
Self-Efficacy	0,806	0,789	0,796	0,817	Valid

Sumber: Output SmartPLS versi 4, diolah peneliti

Berdasarkan hasil uji Fornell-Larcker Criterion pada Tabel 18, seluruh konstruk dalam model penelitian – employee productivity, innovative work behavior, knowledge sharing, dan self-efficacy – menunjukkan nilai akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lainnya. Kondisi ini menandakan bahwa setiap variabel memiliki kemampuan membedakan dirinya dari konstruk lain secara jelas.

Secara spesifik, nilai $\sqrt{AVE}$ tertinggi terdapat pada konstruk knowledge sharing sebesar 0,851, diikuti oleh employee productivity (0,825), innovative work behavior (0,822), dan self-efficacy (0,817). Semua nilai tersebut lebih besar daripada korelasi antar konstruk yang relevan, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Hasil Dan Pembahasan

Evaluasi Outer Model (Validitas Diskriminan) - *latent variable correlation* dan *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT)

Tabel 19. Hasil uji *latent variable correlation*

Variable	EP	IWB	KS	SE	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$	Ket.
Employee Productivity	1,000	0,790	0,821	0,806	0,681	0,825	Valid
Innovative Work Behavior	0,790	1,000	0,796	0,789	0,675	0,822	Valid
Knowledge Sharing	0,821	0,796	1,000	0,796	0,723	0,851	Valid
Self-Efficacy	0,806	0,789	0,796	1,000	0,667	0,817	Valid

Sumber: Output SmartPLS versi 4, diolah peneliti

Tabel 20. Hasil uji *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT)

Konstruk	EP	IWB	KS	SE
Employee Productivity				
Innovative Work Behavior	0,865			
Knowledge Sharing	0,889	0,870		
Self-Efficacy	0,899	0,887	0,884	

Sumber: Output SmartPLS versi 4, diolah peneliti

Berdasarkan hasil uji latent variable correlation pada Tabel 19, seluruh konstruk penelitian – employee productivity, innovative work behavior, knowledge sharing, dan self-efficacy – menunjukkan nilai korelasi antar konstruk yang berada di bawah akar kuadrat Average Variance Extracted ($\sqrt{\text{AVE}}$) masing-masing. Kondisi ini menandakan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik, di mana masing-masing konstruk mampu membedakan dirinya dari konstruk lain secara konseptual. Nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ tertinggi terdapat pada knowledge sharing sebesar 0,851, menunjukkan konsistensi indikator yang kuat dan peran penting variabel tersebut dalam menghubungkan produktivitas, inovasi, dan efikasi diri.

Selanjutnya, hasil uji heterotrait-monotrait ratio (HTMT) pada Tabel 20 memperkuat temuan tersebut. Seluruh nilai HTMT berada di bawah ambang batas 0,90, yang berarti korelasi antar konstruk tidak melampaui batas yang ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keempat konstruk memiliki sifat diskriminan yang memadai, baik secara konseptual maupun empiris.

Hasil Dan Pembahasan

Evaluasi Outer Model (Uji Reliabilitas) - *cronbach's alpha* dan *composite reliability*

Tabel 21. Hasil uji *cronbach's alpha*

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Employee Productivity	0,906	Reliabel
Innovative Work Behavior	0,904	Reliabel
Knowledge Sharing	0,923	Reliabel
Self-Efficacy	0,875	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS versi 4, diolah peneliti

Tabel 22. Hasil uji *composite reliability*

Variable	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
Employee Productivity	0,928	Reliabel
Innovative Work Behavior	0,926	Reliabel
Knowledge Sharing	0,940	Reliabel
Self-Efficacy	0,909	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS versi 4, diolah peneliti

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 21 dan Tabel 22, seluruh variabel penelitian – employee productivity, innovative work behavior, knowledge sharing, dan self-efficacy – menunjukkan nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability (CR) di atas ambang batas 0,70.

Pada Tabel 21, nilai Cronbach's alpha berkisar antara 0,875 hingga 0,923, yang menandakan bahwa setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam masing-masing variabel mampu mengukur konsep yang sama secara stabil dan reliabel.

Selanjutnya, Tabel 22 memperkuat hasil tersebut melalui nilai Composite Reliability (rho_c) yang berkisar antara 0,909 hingga 0,940. Nilai ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis model struktural.

Hasil Dan Pembahasan

Evaluasi Outer Model (kecocokan model Fit)

Tabel 23. Hasil uji *model fit*

Parameter	Nilai Parameter	Ket.
SRMR	0,079	Fit
NFI	0,702	Fit

Sumber: Output SmartPLS versi 4, diolah peneliti

Berdasarkan hasil uji kecocokan model pada Tabel 23, diperoleh nilai SRMR sebesar 0,079 dan NFI sebesar 0,702. Nilai SRMR yang berada di bawah ambang batas 0,10 menunjukkan bahwa tingkat residual standar masih dalam batas toleransi yang dapat diterima, sehingga model memiliki kecocokan yang baik dengan data empiris.

Sementara itu, nilai NFI sebesar 0,702 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan relatif yang mendekati nilai ideal (1,00). Dengan demikian, model yang dibangun dapat dikategorikan fit, artinya struktur hubungan antar variabel dalam penelitian ini telah sesuai dengan data yang diperoleh dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Dan Pembahasan

Evaluasi Inner Model - Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 24. Hasil Uji koefisien determinasi (R^2)

Variable Dependen	R-square	R-square adjusted
Employee Productivity	0,755	0,747
Innovative Work Behavior	0,699	0,693

Sumber: Output SmartPLS versi 4, diolah peneliti

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 24, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,755 untuk variabel employee productivity dan 0,699 untuk innovative work behavior. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat penjelasan yang tinggi terhadap variasi data empiris.

Nilai $R^2 = 0,755$ dikategorikan sebagai substantial (kuat), yang berarti bahwa model mampu menjelaskan sekitar 75,5% variasi pada produktivitas karyawan, sedangkan sisanya 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, nilai $R^2 = 0,699$ pada variabel perilaku kerja inovatif termasuk dalam kategori moderate to strong, menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan sekitar 69,9% variasi perilaku inovatif karyawan.

Hasil Dan Pembahasan

Evaluasi Inner Model (Uji Signifikansi) – *Direct Effect*

Tabel 25. Hasil uji *direct effect*

Koefisien Jalur	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket.
Innovative Work Behavior → Employee Productivity	0,239	0,240	0,085	2,801	0,003	Terbukti
Knowledge Sharing → Employee Productivity	0,381	0,382	0,086	4,401	0,000	Terbukti
Knowledge Sharing → Innovative Work Behavior	0,459	0,456	0,100	4,596	0,000	Terbukti
Self-Efficacy → Employee Productivity	0,315	0,311	0,102	3,082	0,001	Terbukti
Self-Efficacy → Innovative Work Behavior	0,424	0,426	0,101	4,189	0,000	Terbukti

Sumber: Output SmartPLS versi 4, diolah peneliti

Hasil uji signifikansi pada Tabel 25 menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel memiliki nilai t-statistic di atas 1,96 dan p-value di bawah 0,05 sehingga dinyatakan signifikan. Innovative work behavior terbukti berpengaruh positif terhadap employee productivity, sementara knowledge sharing memberikan pengaruh kuat baik terhadap produktivitas maupun perilaku inovatif. Selain itu, self-efficacy juga berkontribusi positif terhadap kedua variabel tersebut, menegaskan bahwa kepercayaan diri karyawan mendorong munculnya inovasi sekaligus meningkatkan kinerja.

Hasil Dan Pembahasan

Evaluasi Inner Model (Uji Signifikansi) – Indirect Effect

Tabel 26. Hasil uji *indirect effect*

Koefisien Jalur	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket.
Knowledge Sharing → Innovative Work Behavior → Employee Productivity	0,110	0,109	0,045	2,458	0,007	Terbukti
Self-Efficacy → Innovative Work Behavior → Employee Productivity	0,101	0,103	0,047	2,170	0,015	Terbukti

Sumber: Output SmartPLS versi 4, diolah peneliti

Hasil uji indirect effect pada Tabel 26 menunjukkan bahwa knowledge sharing dan self-efficacy memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap employee productivity melalui innovative work behavior. Nilai koefisien jalur masing-masing sebesar 0,110 dan 0,101, dengan t-statistic > 1,96 serta p-value < 0,05, menandakan bahwa mediasi yang terjadi bersifat signifikan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa innovative work behavior berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara knowledge sharing dan self-efficacy terhadap produktivitas karyawan. Dengan kata lain, aktivitas berbagi pengetahuan dan keyakinan diri karyawan mendorong munculnya perilaku kerja inovatif, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hasil kerja, efisiensi, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Hasil Dan Pembahasan

Evaluasi Inner Model - *Effect Size* (f^2)

Tabel 27. Hasil uji *effect size*

Variabel	Employee Productivity	Innovative Work Behavior	Knowledge Sharing	Self-Efficacy
Employee Productivity				
Innovative Work Behavior	0,070			
Knowledge Sharing	0,172	0,257		
Self-Efficacy	0,122	0,219		

Sumber: Output SmartPLS versi 4, diolah peneliti

Berdasarkan hasil uji effect size (f^2) pada Tabel 27, seluruh variabel menunjukkan tingkat pengaruh yang bervariasi terhadap employee productivity dan innovative work behavior. Nilai f^2 sebesar 0,070 pada hubungan innovative work behavior → employee productivity termasuk kategori kecil, menandakan kontribusi perilaku inovatif terhadap produktivitas masih terbatas. Sementara itu, knowledge sharing → employee productivity memiliki nilai 0,172, menunjukkan pengaruh sedang dan menjadi faktor yang lebih kuat dalam meningkatkan produktivitas melalui aktivitas berbagi informasi dan pengalaman kerja.

Selanjutnya, self-efficacy → employee productivity dengan nilai 0,122 menunjukkan pengaruh kecil menuju sedang, menandakan bahwa keyakinan diri karyawan turut berperan dalam peningkatan hasil kerja meskipun tidak dominan. Adapun knowledge sharing → innovative work behavior memiliki nilai 0,257, dan self-efficacy → innovative work behavior sebesar 0,219, keduanya termasuk kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dan efikasi diri merupakan faktor penting yang mendorong munculnya ide-ide baru serta perilaku inovatif di tempat kerja.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa, self-efficacy dan knowledge sharing berperan penting dalam meningkatkan employee productivity melalui terbentuknya innovative work behavior. Pertama, karyawan yang memiliki self-efficacy lebih baik cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan lebih optimal, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan gambaran kondisi keyakinan individu yang relatif kuat dalam menghadapi kendala, meskipun masih terdapat keraguan pada aspek keberanian mengambil keputusan dalam situasi berisiko, namun tetap menjadi modal untuk meningkatkan kinerja. Kedua, knowledge sharing juga terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap employee productivity, karena pertukaran informasi dan pengalaman membuat karyawan lebih siap menghadapi tantangan proyek serta mendorong penggunaan metode kerja yang lebih efisien untuk mencegah keterlambatan. Lebih lanjut, self-efficacy dan knowledge sharing sama-sama berpengaruh signifikan terhadap innovative work behavior, yang berarti semakin tinggi keyakinan karyawan dan semakin kuat budaya berbagi pengetahuan, maka semakin besar kecenderungan munculnya ide, pembaruan cara kerja, dan perilaku inovatif dalam organisasi.

Selain hubungan langsung, penelitian ini juga menegaskan bahwa innovative work behavior berpengaruh signifikan terhadap employee productivity, sehingga perilaku kerja inovatif menjadi faktor kunci yang mengubah peningkatan inovasi menjadi kinerja nyata. Dengan demikian, innovative work behavior berperan sebagai mediator pada pengaruh self-efficacy terhadap employee productivity, serta juga memediasi pengaruh knowledge sharing terhadap employee productivity. Artinya, sebagian dampak self-efficacy dan knowledge sharing terhadap produktivitas terjadi karena karyawan menampilkan perilaku inovatif yang lebih kuat, sehingga kontribusinya tidak berhenti pada level sikap/pengetahuan saja, melainkan berlanjut menjadi tindakan kerja yang berdampak pada hasil. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas karyawan akan lebih efektif jika organisasi mendorong keyakinan individu sekaligus memperkuat praktik berbagi pengetahuan yang pada akhirnya menumbuhkan innovative work behavior sebagai jalur utama menuju peningkatan kinerja.

Daftar Pustaka

- [1] N. Herawati, A. S. Mulyani, and A. T. Ranteallo, "Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Implementasi, Dan Tantangan Di Era Digital," *Innov. J. Soc. Sci. Res.*, vol. 4, no. 5, pp. 9633–9643, 2024, [Online]. Available: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/16066>
- [2] A. P. Putri, G. C. R. Hasibuan, and M. R. Anas, "Korelasi Antara Kompetensi Sumber Daya Manusia Dengan Keberhasilan Proyek Konstruksi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara," *Syntax Lit. ; J. Ilm. Indones.*, vol. 10, no. 6, pp. 8429–8436, 2025, doi: 10.36418/syntax-literate.v10i6.59881.
- [3] W. Utama and B. Syairudin, "Perencanaan dan Pengendalian Proyek Konstruksi dengan Metode Critical Chain Project Management dan Root Cause Analysis," *J. Tek. ITS*, vol. 9, no. 2, 2021, doi: 10.12962/j23373539.v9i2.54339.
- [4] M. D. Irrawati, E. A. Septianingrum, and M. Mukaramah, "Implementasi Waktu yang Optimal Terhadap Tenaga Kerja," *Econ. Bus. Financ. Entrep.*, pp. 27–32, 2023, [Online]. Available: <https://ebfelepma.ums.ac.id/2023>
- [5] G. Aptarila, F. Lubis, and A. Saleh, "Analisis Faktor-Faktor Penyebab Kendala Triple Constraint Proyek Konstruksi di Kota Jakarta Akibat Pandemi Covid-19," *Tek. Sipil*, vol. 6, no. 1, pp. 56–66, 2020.
- [6] V. Pandanningrum and R. Nugraheni, "PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah)," *Diponegoro J. Manag.*, vol. 10, no. 1, pp. 1–11, 2021, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- [7] et al. Wibowo, "Analisa produktivitas tenaga kerja pada pekerjaan mekanikal dan elektrik," *J. Tek. Sipil*, vol. 16, no. 2, p. 5, 2021.
- [8] J. Jamal and M. R. Ian, "Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Konstruksi Di Indonesia," *J. Kaji. Tek. Sipil*, vol. 10, no. 1, pp. 1–8, 2025, doi: 10.52447/jkts.v10i1.8071.
- [9] D. Maharani, R. Nurmala, and S. Saori, "Pengaruh Efikasi Diri Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Perform. J. Bisnis Akunt.*, vol. 14, no. 2, pp. 151–161, 2024, doi: 10.24929/feb.v14i2.3442.
- [10] G. Mahawati and E. Sulistiyani, "Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," *Bangun Rekaprima*, vol. 7, no. 1, p. 62, 2021, doi: 10.32497/bangunrekaprima.v7i1.2593.
- [11] T. K. Dewi, "Pengaruh Efikasi Diri dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan /TANTI KUSUMA DEWI/S1-0219173/PEMBIMBING: YUSTIANA WARDHANI," *Repos. Fak. Ekon. dan Bisnis Univ. Bina Insa.*, 2023, [Online]. Available: http://fekbis.repository.unbin.ac.id/id/eprint/320/7/Daftar_Pustaka.pdf
- [12] A. T. Adriyanto and A. Prasetyo, "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening. Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi, 13(1), 35–45. <https://d/>," *Permana J. Perpajakan, Manajemen, dan Akunt.*, vol. 13, no. 1, pp. 35–45, 2021.
- [13] K. Khaerana and B. Mangiwa, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero)," *J. Manaj. STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 7, no. 2, p. 63, 2021, doi: 10.35906/jurman.v7i2.919.
- [14] K. Fadila, J. R. Ferdiansyah, M. Dwiyan, and B. Magdalena, "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung," *Semin. Nās. Has. Penelit. dan Pengabd. Masy.*, pp. 30–37, 2022.
- [15] M. Apriansyah, U. Narimawati, A. Affandi, S. Priadana, and H. Erlangga, "Efikasi Diri dan Implementasinya," *JIIP - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 5, no. 4, pp. 1123–1126, 2022, doi: 10.54371/jiip.v4i5.534.
- [16] N. F. Mustikawati and R. S. Dessyarti, "Pengaruh Self Efficacy Dan Employee Resilience Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Promotor Hp Di Kabupaten Ngawi," *Semin. Inov. Manaj. Bisnis dan Akunt.* 6, vol. 6, no. September 2024, 2024.
- [17] A. D. Aryani, D. Subiyanto, and I. S. Kurniawan, "Analisis Kepemimpinan Digital dan Knowledge Sharing Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Mediasi Perilaku Inovatif," *PERMANA J. Perpajakan, Manajemen, dan Akunt.*, vol. 17, no. 3, pp. 300–316, 2025, doi: 10.24905/permana.v17i3.841.
- [18] L. Pricilla and I. S. Octaviani, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Mitra Mas," *J. Arastirma*, vol. 2, no. 2, p. 269, 2022, doi: 10.32493/arastirma.v2i2.23178.
- [19] P. Himpi and M. Sinaga, "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Perilaku Inovatif," *J. Pract. Manag. Stud.*, vol. 2, no. 1, pp. 09–14, 2024, doi: 10.61106/jpms.v2i1.14.
- [20] R. Fransiskus, "Hubungan Efikasi Diri Kreatif, Kapabilitas Dinamis Pegawai dan Perilaku Kerja Inovatif serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara," *Equator J. Manag. Entrep.*, vol. 11, no. 03, pp. 130–145, 2023, doi: 10.26418/ejme.v11i03.62947.

Daftar Pustaka

- [21] J. H. Putranto and T. Subagyo, "Mengungkap Peran Efikasi Diri, Kolaborasi dan Knowledge Sharing dalam Kinerja Profesional Barista," *RIGGS J. Artif.*, vol. 4, no. 2, pp. 4768–4772, 2025, [Online]. Available: <http://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/view/1318%0Ahttp://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/download/1318/851>
- [22] A. I. Abdussamad and C. Susilowati, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Intern Dengan Mediasi Kepuasan Kerja," *J. Kewirausahaan dan Inov.*, vol. 3, no. 4, pp. 1178–1185, 2024, doi: 10.21776/jki.2024.03.4.21.
- [23] A. Mazidah and N. Laily, "Pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 9, no. 2, pp. 1–22, 2020.
- [24] A. O. Satifa and A. Rusmana, "Knowledge sharing dalam komunitas Global Empowerment Steps," *Informatio J. Libr. Inf. Sci.*, vol. 3, no. 1, p. 47, 2023, doi: 10.24198/inf.v3i1.44907.
- [25] A. Pamungkas, G. B. Wahyono, and M. Y. Kurniawan, "Pengaruh Perilaku Inovatif, Iklim Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bri Cabang Mojokerto," *J. Ris. Mhs. Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 1–8, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/7165>
- [26] A. L. Murtadha, I. S. Kurniawan, and M. A. S. Lysander, "Perilaku Inovatif Kerja Serta Perceived Organizational Support Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Jambura Econ. Educ. J.*, vol. 7, no. 3, pp. 872–881, 2025, doi: 10.37479/jeej.v7i3.28634.
- [27] I. P. Ramdayana and H. Prasetyono, "Innovative Work Behavior Guru Sekolah Menengah Kejuruan," *JUPEIS J. Pendidik. dan Ilmu Sos.*, vol. 1, no. 1, pp. 60–69, 2022, doi: 10.55784/jupeis.vol1.iss1.41.
- [28] E. Purwaningtyas and E. Septyarini, "Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative Id Yogyakarta)," *J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains)*, vol. 6, no. 1, p. 226, 2021, doi: 10.33087/jmas.v6i1.248.
- [29] M. A. P K Demak, B. Lumanauw, and O. M Christoffel Mintardjo, "Pengaruh Self-Efficacy, Job Description Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sari Tuna Makmur Bitung the Influence of Self-Efficacy, Job Description and Work Culture on Employee Work Productivity At Pt. Sari Tuna Makmur Bitung," *J. EMBA*, vol. 11, no. 4, pp. 450–461, 2023, [Online]. Available: <https://journal.unifa.ac.id/index.php/POMAJURNAL/article/view/612/467>
- [30] P. G. F. Polopadang, G. M. Sendow, and M. V. J. Tielung, "Pengaruh Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Self-Efficacy terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar Commercial Business Center," *J. EMBA*, vol. 12, no. 3, pp. 256–266, 2024.
- [31] R. C. Tessonika, F. Pelleng, and S. Asaloei, "Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Bitung," *Productivity*, vol. 2, no. 5, p. 414, 2021.
- [32] D. Mulyono, A., & Sunyoto, "Pengaruh Self Efficacy Dan Job Burnout Pada Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Nasmoco Bahana Motor (Nasmoco Bantul)," *J. Innov. Res. Knowl.*, vol. 4, no. 7, pp. 4685–4696, 2024.
- [33] N. F. Yuninda and H. Saidun, "Dampak Knowledge Sharing , Job Description Dan Pemberian Insentif," *J. Masharif al-Syariah*, vol. 9, no. 204, pp. 2317–2334, 2024.
- [34] J. O. Kuna, R. E. Fanggidae, C. S. Maak, and Tarsisius, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Ntt Kantor Pusat Kupang," *Glory J. Ekon. dan Ilmu Sos.*, pp. 923–931, 2023.
- [35] N. Noerchoidah, T. Ariprowo, and N. Nurdina, "Efikasi Diri Dan Perilaku Inovatif: Peran Dukungan Organisasi," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 4, pp. 1026–1036, 2022, doi: 10.26740/jim.v10n4.p1026-1036.
- [36] S. A. Panjaitan, "Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Perilaku Inovatif Karyawan PT. Putra Kahayan Abadi di Pangkalan Bun," *Magenta*, vol. 13, no. 2, pp. 63–72, 2025.
- [37] Y. C. Rompas, R. J. Pio, W. Rumawas, P. Studi, A. Bisnis, and J. I. Administrasi, "Inovasi dan Kreativitas Kaitannya dengan Kinerja Karyawan," *Emba J.*, vol. 1, no. 2, pp. 163–167, 2020.
- [38] S. Elny, "Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Enzo Medan," *Wahana Inov.*, vol. 10, no. 2, pp. 362–369, 2021, [Online]. Available: <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/wahana/article/view/4946>
- [39] A. R. S. N. Nasution, "Penyelesaian Masalah dan Pengambilan Keputusan," *J. Pendidik. dan Ilmu Pendidik.*, vol. 6, no. 1, pp. 164–171, 2021, [Online]. Available: <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/sabilarrasyad>
- [40] Suratno and A. Wulandari, "Analisa Pengaruh Pengembangan Diri Dan Kepercayaan Diri Dalam Memediasi Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ekon. Bisnis, Manaj. dan Akunt.*, vol. 5, pp. 531–540, 2025, doi: doi.org/jebma.v5n2.6528.

Daftar Pustaka

- [41] F.- Novian, “Isu Strategis Tantangan Pembangunan Infrastruktur Nasional Dan Infrastruktur Daerah Di Kabupaten Mandailing Natal Provinsi Sumatera Utara,” *Jiip J. Ilm. Ilmu Pemerintah.*, vol. 9, no. 2, pp. 211–225, 2024, doi: 10.14710/jiip.v9i2.23541.
- [42] D. D. Aprian, T. F. Panggabean, H. A. Rachman, and ..., “Sosialisasi Platform Kolaborasi Online dalam Lingkungan Kerja sebagai upaya meningkatkan transformasi teknologi,” *SEMAR (Jurnal Ilmu Pengetahuan, Teknol. dan Seni bagi Masyarakat)*, vol. V, no. 1, pp. 133–137, 2024, [Online]. Available: <https://jurnal.uns.ac.id/jurnal-semar/article/view/83302>
- [43] A. Zakiyya and C. Purnama, “Pembangunan Infrastruktur di Indonesia dalam Kerja Sama Indonesia-Tiongkok tahun 2010-2018,” *Padjadjaran J. Int. Relations*, vol. 4, no. 2, p. 92, 2022, doi: 10.24198/padjir.v4i2.39364.
- [44] F. S. Gemilang, “Kolaborasi Pemerintah Pusat dan Daerah dalam Proyek Strategis Nasional Sodedan Ciliwung: Studi Implementasi Collaborative Governance,” *J. Polit. Gov. Stud.*, vol. 14, no. 2, pp. 1364–1379, 2025.
- [45] Supratman, “Kolaborasi dalam Komunikasi Kelompok Menurut Teori Strukturasi Anthony Gidden,” *INTELEKTIVA*, vol. 03, no. 04, pp. 156–164, 2021.
- [46] B. Marpaung, “Konstruksi Berkelanjutan Di Konstruksi Indonesia Berdasarkan Permen Pupr No 9 Tahun 2021: a Review,” *J. Kaji. Tek. Sipil*, vol. 8, no. 1, pp. 27–35, 2023, doi: 10.52447/jkts.v8i1.7148.
- [47] A. N. Standyarto, “Inovasi Metode Lifting Bentang Utama Jembatan Sei Wampu Di Sumatera Utara,” *J. Bangunan*, vol. 26, no. 2, p. 33, 2021, doi: 10.17977/um071v26i22021p33-46.
- [48] Safrawati and B. Siregar, “Optimalisasi Manajemen Proyek Konstruksi Berbasis Teknologi Digital: Studi Efisiensi Biaya dan Waktu pada Pembangunan Infrastruktur Perkotaan,” *All Fields Sci. J-LAS*, vol. 2, no. 4, pp. 50–56, 2022, [Online]. Available: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFoSJ-LAS/index>
- [49] B. Wirjodirdjo, D. I. Maftuhah, and I. Maflahah, “Evaluasi Pasca Pembangunan Proyek Infra-struktur : Sebuah Kebutuhan Penguatan Kapasitas Birokrat Perencana di Pemerintah Daerah,” *Pamator J.*, vol. 14, no. 1, pp. 40–44, 2021, doi: 10.21107/pamator.v14i1.9257.
- [50] N. I. Douw, M. S. Maarif, and L. M. Baga, “Increasing the Work Productivity of Development Employees in the Dmlz Underground Mine (Deep Mill Level Zone) of Pt Freeport Indonesia,” *J. Apl. Bisnis dan Manaj.*, vol. 7, no. 2, pp. 316–329, 2021.
- [51] F. Ekonomi, U. Muhammadiyah, and S. Utara, “Self-efficacy, psychologycal well being terhadap innovative work behaviour dimediasi work engagement,” vol. 7, pp. 4562–4576, 2024.
- [52] I. Y. M. & R. L. Sari, “Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Innovative Work Behavior yang Dimediasi oleh Psychological Empowerment pada Sektor UMKM,” *Repos. Univ. Airlangga*, 2025.
- [53] T. Elisabeth and P. Gusti, “Pengaruh Knowledge Sharing Intention terhadap Innovative Performance di Kalangan Pegawai Profesional The Influence of Knowledge Sharing Intention on Innovative Performance Among Professional Employees,” vol. 16, no. 4, pp. 365–375, 2025, doi: 10.29244/jmo.v16i4.65689.
- [54] A. Info, R. On, R. On, A. On, I. Print, and I. Online, “Transformational leadership and innovative work behavior : The sequential mediating role of knowledge sharing and creative,” 2025, doi: 10.21511/ppm.23(3).2025.26.
- [55] K. Hameli, “Fostering innovative work behavior : the role of organizational support and employee self-efficacy,” 2024, doi: 10.1108/CCIJ-09-2024-0166.

