

The Influence of Self-Efficacy and Knowledge Sharing on Employee Productivity with Innovative Work Behavior as a Mediating Variable: A Study at PT. Bintang Teknik Nyata

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

Ismail Faisal Mujahid ¹⁾, Rifdah Abadiyah ^{*2)}

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of self-efficacy, knowledge sharing, and innovative work behavior on the work productivity of employees at PT. Bintang Teknik Nyata. A quantitative method with the PLS-SEM approach was used, involving 98 respondents from 130 employees. The instrument, a five-point Likert scale questionnaire, met validity and reliability, with a loading factor $>0,70$ and AVE $>0,50$. The model test results showed a SRMR of 0,079 and an NFI of 0,702, indicating a good level of fit. The inner model evaluation revealed that self-efficacy and knowledge sharing significantly influenced innovative work behavior and productivity, with an R^2 of 0,755 for productivity and 0,699 for innovative behavior. Innovative work behavior was proven to be a mediator in the relationship between psychological factors and performance. The analysis showed that knowledge sharing had the largest contribution, followed by self-efficacy and innovative behavior.*

Keywords - self-efficacy, knowledge sharing, innovative work behavior, dan employee productivity

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self-efficacy, knowledge sharing, dan innovative work behavior terhadap employee productivity karyawan PT. Bintang Teknik Nyata. Metode kuantitatif dengan pendekatan PLS-SEM digunakan, melibatkan 98 responden dari 130 karyawan. Instrumen berupa kuesioner skala Likert lima poin telah memenuhi validitas dan reliabilitas, dengan loading factor $>0,70$ dan AVE $>0,50$. Hasil uji model menunjukkan SRMR 0,079 dan NFI 0,702, menandakan tingkat kecocokan yang baik. Evaluasi inner model mengungkapkan bahwa self-efficacy dan knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap innovative work behavior dan produktivitas, dengan R^2 sebesar 0,755 untuk produktivitas dan 0,699 untuk perilaku inovatif. Innovative work behavior terbukti menjadi mediator dalam hubungan faktor psikologis dan kinerja. Analisis menunjukkan knowledge sharing memiliki kontribusi terbesar, diikuti self-efficacy dan perilaku inovatif.*

Kata Kunci - efikasi diri, berbagi pengetahuan, perilaku kerja inovatif, dan produktivitas karyawan

I. PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam era industrialisasi yang ditandai oleh kemajuan teknologi dan meningkatnya konektivitas antar wilayah, perusahaan konstruksi dan teknik industri menghadapi tantangan operasional yang semakin kompleks [1]. Keberhasilan proyek tidak lagi hanya bergantung pada kecanggihan teknis, melainkan juga pada kesiapan sumber daya manusia dalam merespons situasi kerja secara cepat dan tepat [2]. Kecepatan pengambilan keputusan kritis oleh karyawan menjadi faktor penentu dalam menjaga kelancaran pelaksanaan proyek [3]. Ketepatan dan ketangkasan dalam bertindak sangat memengaruhi efektivitas pengelolaan waktu, biaya, dan mutu pekerjaan [4]. Karyawan yang mampu mengambil keputusan secara cepat dalam kondisi mendesak dapat mencegah gangguan operasional yang berpotensi menimbulkan keterlambatan proyek, sedangkan lambatnya respons terhadap permasalahan lapangan dapat meningkatkan risiko pembengkakan biaya serta penurunan kualitas hasil pekerjaan [4].

Selain kesiapan individu, keberhasilan proyek konstruksi sangat dipengaruhi oleh kualitas interaksi antar anggota tim. Dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti yang dihadapi oleh perusahaan kontraktor berskala regional, komunikasi terbuka dan berbagi pengalaman menjadi kunci dalam mempercepat proses pemecahan masalah [5]. Ketika karyawan saling bertukar informasi dan belajar dari pengalaman satu sama lain, mereka lebih siap menghadapi tantangan teknis maupun non-teknis selama proyek berlangsung [6].

PT. Bintang Teknik Nyata, perusahaan kontraktor yang berlokasi di Sidoarjo, Jawa Timur, telah menunjukkan komitmen terhadap pembangunan nasional melalui layanan teknik industri dan konstruksi terpadu. Dengan dukungan sekitar 130 karyawan dan pengalaman profesional yang solid, perusahaan ini melayani berbagai proyek berskala regional yang mencakup fabrikasi dan instalasi sistem perpipaan, pembangunan dan perbaikan infrastruktur, penyediaan material dan alat berat, perekrutan tenaga kerja terampil, serta pekerjaan mekanikal, elektrikal, dan sipil.

Sebagai perusahaan yang menangani berbagai proyek besar dan kompleks, PT. Bintang Teknik Nyata sangat mengandalkan efektivitas kerja serta produktivitas karyawan dalam menyelesaikan setiap tahap pekerjaan [7]. Namun, dalam beberapa periode terakhir, perusahaan mengalami penurunan produktivitas berupa ketidakstabilan dalam penyelesaian hasil proyek yang telah dikerjakan. Ketidakstabilan ini berdampak pada hasil kerja yang tidak konsisten, yang terkait erat dengan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakteraturan dan ketidaktepatan dalam pelaksanaan proyek [8]. Hal ini terlihat dari adanya keterlambatan dalam penyelesaian proyek melebihi estimasi yang telah ditetapkan. Keterlambatan tersebut tidak hanya mengurangi efisiensi operasional, tetapi juga berpotensi menurunkan tingkat kepuasan klien serta reputasi perusahaan di tengah persaingan yang semakin ketat [8].

Tabel 1. Rekapitulasi data proyek PT. Bintang Teknik Nyata

No	Project Name	Project Type	Location	Estimated Duration	Actual Completion Period	Project Efficiency Scale	Project Delay Scale
1.	Rehabilitation 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 of Urban Drainage System	Drainage Instalation	Waru, Sidoarjo	3 Month	4 Month	75,00 %	33.33 %
4.	Revitalization of Traditional Market	Market Renovation and Modernization	Krian, Sidoarjo	8 Month	8 Month	100,00 %	0,00 %
5.	Construction of Connecting Bridge	Bridge Construction	Balombangendo, 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 Treatment System	Clean Water Infrastrukture	Kota Sidoarjo	9 Month	9 Month	100,00 %	0,00 %

Sumber: Data internal PT. Bintang Teknik Nyata

Penurunan produktivitas yang teridentifikasi mendorong perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal yang bersifat tidak terencana, peneliti mengidentifikasi dua faktor utama yang berkontribusi terhadap penurunan produktivitas tersebut, yakni tingkat kepercayaan diri karyawan dalam pengambilan keputusan, tingkat keterlibatan inisiatif karyawan dalam berbagi pengetahuan dan memberikan dukungan kepada rekan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh [9], [10], dan [11], terdapat kesamaan dalam temuan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan diri memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas serta kinerja karyawan. [9] menyoroti hasil uji statistik yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepercayaan diri dan produktivitas karyawan. [10] menegaskan bahwa semakin tinggi kepercayaan seseorang terhadap kapasitas dirinya, semakin baik pula hasil kerja yang dicapai. Di sisi lain, [11] menambahkan bahwa analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya kontribusi signifikan dari efikasi diri terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Ketiga temuan ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* merupakan aspek penting yang terbukti mampu mendorong kinerja karyawan agar lebih produktif.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh [12], [13], dan [14] membahas dampak berbagi pengetahuan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Menurut [12], praktik pertukaran informasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, didukung oleh nilai koefisien jalur serta tingkat signifikansi statistik. [13] menjelaskan bahwa semakin baik penerapan proses saling berbagi wawasan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. [14] memberikan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa peningkatan aktivitas tukar-menukar pengetahuan berdampak cukup signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketiga penelitian tersebut

menegaskan bahwa penerapan budaya berbagi informasi merupakan cara yang efektif dalam meningkatkan hasil kerja organisasi.

Dari kedua kelompok temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa baik *self-efficacy* maupun *knowledge sharing* merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Kedua hal tersebut mencerminkan aspek internal dan eksternal dalam perilaku kerja. Berdasarkan penelitian [15], efikasi diri juga menunjukkan dorongan psikologis yang dimiliki individu, sedangkan *knowledge sharing* mencerminkan interaksi sosial yang berlangsung dalam organisasi [6].

Di sisi lain, penelitian [16] dan [17] memberikan perspektif tambahan yang membantu memperdalam pemahaman tentang hubungan antar variabel. Penelitian [16] menyatakan bahwa, daya tahan psikologis karyawan juga memperkuat hubungan antara kepercayaan diri dan produktivitas karyawan, sedangkan [17] menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berfungsi sebagai variabel mediasi yang penting dalam hubungan antara berbagi pengetahuan dan produktivitas karyawan. Tanpa adanya perilaku kerja inovatif, dampak positif dari berbagi pengetahuan tidak bisa mencapai tingkat maksimalnya.

Meskipun demikian, banyak penelitian telah dilakukan mengenai produktivitas karyawan dengan fokus pada berbagai faktor yang memengaruhi keyakinan serta kepercayaan diri dan praktik berbagi pengetahuan. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung menelaah kedua variabel tersebut secara terpisah, sehingga masih terbatas model yang mengintegrasikan keduanya dalam satu kerangka hubungan yang komprehensif. Di sisi lain, perilaku kerja inovatif diakui sebagai komponen penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Akan tetapi, perannya sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara efikasi diri, aktivitas pertukaran informasi, dan produktivitas karyawan masih jarang diteliti, khususnya dalam konteks industri konstruksi di Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah penelitian dengan menguji pengaruh kepercayaan diri individu serta proses saling berbagi wawasan terhadap produktivitas karyawan, sekaligus mengeksplorasi peran mediasi perilaku kerja inovatif dalam hubungan tersebut, dengan harapan menghasilkan model yang lebih utuh dan relevan baik secara teoritis maupun praktis.

B. Urgensi penelitian dan kontribusi praktis

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bintang Teknik Nyata dengan tujuan untuk memahami lebih dalam aspek psikologis dan sosial yang mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan berbasis data dan analisis fakta empiris agar dapat memberikan kontribusi penting dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia, meningkatkan efisiensi kerja, serta menyusun kebijakan internal yang mendorong tumbuhnya budaya kerja yang inovatif dan produktif. Penelitian sebelumnya oleh [18] menunjukkan bahwa pelatihan serta etika kerja memberikan dampak positif terhadap produktivitas, meskipun perilaku kerja inovatif dalam beberapa konteks bisa menunjukkan pengaruh negatif. Dalam hal lain, [19] menegaskan bahwa dukungan dari organisasi serta keterlibatan dalam pekerjaan mampu memediasi perilaku inovatif secara efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

C. Tujuan utama

Dengan memperhatikan berbagai aspek tersebut, penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh *self-efficacy* dan *knowledge sharing* terhadap *employee productivity*, dimana *innovative work behavior* berfungsi sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar teoritis dan praktis dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif, serta berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan, kestabilan hasil kerja, dan produktivitas organisasi secara merata.

D. Rumusan masalah

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *employee productivity* ?
2. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *employee productivity* ?
3. Apakah *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* ?
4. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* ?
5. Apakah *innovative work behavior* berpengaruh signifikan terhadap *employee productivity* ?
6. Apakah *self-efficacy* memengaruhi *employee productivity* melalui *innovative work behavior* sebagai variabel mediasi ?
7. Apakah *knowledge sharing* memengaruhi *employee productivity* melalui *innovative work behavior* sebagai variabel mediasi ?

E. 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. Dengan mengkaji dampak dari efikasi diri dan pembagian pengetahuan terhadap produktivitas karyawan, serta menganggap perilaku kerja inovatif sebagai variabel perantara, penelitian ini memperkuat kapasitas sumber daya manusia melalui pendekatan psikologis

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted..

dan sosial. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dan praktis dalam menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang selaras dengan prinsip pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan sesuai dengan SDGs 8. <https://sdgs.un.org/goals/goal8>

II. LITERATUR REVIEW

A. Teori *self-efficacy*

Self-efficacy atau efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan dan kompetensi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan guna mencapai hasil yang terbaik [9]. Keyakinan ini tidak hanya berpengaruh terhadap pencapaian tugas, tetapi juga memainkan peran penting dalam mendorong pertumbuhan kreativitas, percaya diri memberikan dukungan internal yang memperkuat seseorang, sehingga bisa tetap tangguh dan fokus, bahkan ketika menghadapi tantangan yang kompleks seringkali muncul dalam proses kreatif [20]. Selain itu, seseorang dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi cenderung lebih berani dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Kondisi ini membuat mereka lebih terbuka untuk bereksperimen dengan ide-ide baru, serta mampu memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi [21].

Menurut [10], Indikator *self-efficacy* meliputi :

1. *Magnitude*
Merupakan tingkat kesulitan tugas yang diyakini oleh seseorang dapat diselesaikan. Semakin tinggi tingkat *magnitude*, semakin kompleks atau menantang tugas tersebut dianggap dapat dikerjakan.
2. *Strength*
Menunjukkan seberapa besar keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menghadapi situasi atau tugas tertentu. Keyakinan yang kuat membantu seseorang lebih resisten terhadap kegagalan.
3. *Generality*
Merupakan tingkat sejauh mana keyakinan diri berlaku dalam berbagai bidang atau situasi. Jika *generalitas* tinggi, individu merasa percaya diri dalam banyak konteks berbeda.

B. Teori *knowledge sharing*

Menurut pandangan [22], kegiatan berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing* adalah sebuah proses yang melibatkan distribusi keahlian dan pengalaman secara sukarela oleh individu. Berbagi pengetahuan merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen pengetahuan, yang bertujuan memberikan kesempatan bagi anggota organisasi untuk saling berbagi ide, teknik, efisiensi, serta pengalaman yang bermanfaat [23]. Proses berbagi pengetahuan dilakukan secara sistematis dengan berbagai metode dan media, sehingga pengetahuan serta konteks yang bersifat multidimensi dari satu pihak dapat disampaikan atau dibagikan kepada pihak lain yang membutuhkannya [13].

Indikator *knowledge sharing* dalam [6] dan [24] meliputi :

1. *Knowledge Donating*
Merupakan tindakan aktif seseorang dalam memberikan informasi kepada orang lain, seperti berkomunikasi dengan rekan kerja dan berbagi konsep, pengetahuan, atau keterampilan.
2. *Knowledge Collecting*
Merupakan upaya seseorang untuk belajar dari orang lain, yang dapat dilakukan melalui percakapan, pertanyaan, atau memanfaatkan sumber daya serta dokumen yang dimiliki oleh rekan kerja.
3. *Mutual Exchange*
Merupakan proses saling berbagi dan menerima pengetahuan secara kolaboratif dan bersamaan dalam pertukaran dua arah.

C. Teori *innovative work behavior*

Inovasi adalah proses berpikir kreatif yang melibatkan upaya seseorang untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik dalam hal masukan, proses, maupun hasil, serta memberikan manfaat nyata bagi kehidupan [25]. Perilaku inovatif ini tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga memberikan dampak signifikan terhadap dinamika organisasi, terutama dalam meningkatkan efektivitas kerja dan mencapai tujuan strategis. Perilaku inovatif mencerminkan usaha seseorang untuk mengembangkan, mengenalkan, serta mengaplikasikan gagasan-gagasan baru di lingkungan kerja dan organisasi [26]. Hal ini mencakup kemampuan untuk menghasilkan, menyempurnakan, serta menerapkan ide-ide segar dalam menjalankan tugas sehari-hari [25]. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketika karyawan menunjukkan perilaku inovatif, mereka secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas, karena ide-ide baru berpotensi memperbaiki proses kerja, menciptakan solusi yang lebih efisien, serta memperkuat daya saing organisasi.

Dalam [27], indikator *innovative work behavior* meliputi :

1. *Idea Generation*

Merupakan tahap awal dalam perilaku inovatif, di mana seseorang secara aktif menghasilkan atau mengubah ide-ide baru dan berguna sebagai tanggapan terhadap masalah atau hambatan yang ada di dalam organisasi. Ide tersebut bisa merupakan gagasan baru atau merupakan adaptasi dari proses kerja atau produk yang sudah ada sebelumnya.

2. *Idea Promotion*

Merupakan upaya seseorang untuk memperoleh dukungan dari orang lain terhadap ide yang telah diciptakan. Proses ini melibatkan komunikasi, upaya meyakinkan, serta pembangunan hubungan agar ide tersebut dapat diterima dan didukung oleh pihak-pihak yang terkait.

3. *Idea Realization*

Merupakan tahap penerapan, di mana ide yang telah dikembangkan dan mendapat dukungan mulai diterapkan dalam kerja sehari-hari. Tahap ini mencakup pengujian, perbaikan, serta implementasi ide secara nyata guna menghasilkan perubahan dan perkembangan yang lebih baik.

D. Teori *employee productivity*

Produktivitas karyawan merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. [28] menyatakan bahwa produktivitas mencerminkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dengan tepat sesuai dengan standar kualitas, kelengkapan, biaya, serta kecepatan yang ditentukan. Karena itu, penggunaan sumber daya manusia secara optimal menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Dalam [29] disebutkan bahwa produktivitas kerja dapat diukur dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan waktu yang digunakan, yang menunjukkan kontribusi nyata karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut [30], produktivitas tidak hanya dilihat dari segi jumlah hasil yang dihasilkan, tetapi juga ditentukan oleh sikap mental yang produktif dalam bekerja. Sikap tersebut mencakup semangat, motivasi, kreativitas, inovasi, serta profesionalisme yang berkontribusi pada efektivitas penggunaan semua sumber daya yang ada. Oleh karena itu, produktivitas adalah konsep yang multidimensi, tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada kualitas perilaku kerja yang terus menerus mendukung kemajuan organisasi.

Menurut [31], *employee productivity* memiliki beberapa indikator utama :

1. Efisiensi Waktu

Efisiensi waktu adalah bagian dari efisiensi yang secara umum dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai secara maksimal dengan membatasi sumber daya yang digunakan dalam proses kerja. Secara khusus, efisiensi waktu mengacu pada kemampuan individu atau organisasi untuk menyelesaikan tugas dengan menggunakan waktu secara efektif dan optimal.

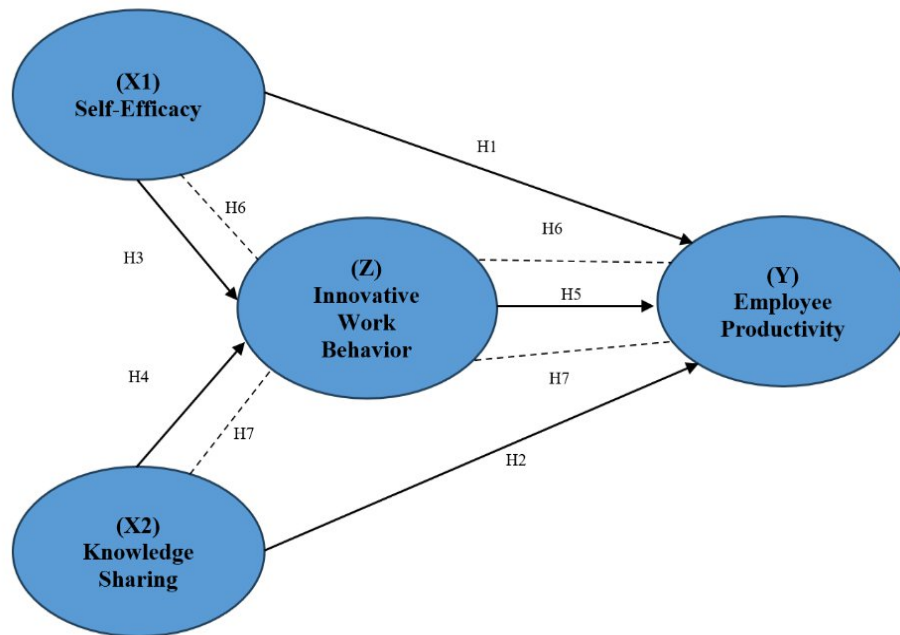
2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja didefinisikan sebagai tingkat kepuasan terhadap hasil kerja yang dibandingkan dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan, seperti ketepatan, kelengkapan, dan ketertiban. Selain itu, faktor seperti inisiatif, kreativitas, serta kepatuhan terhadap protokol operasional yang berlaku juga merupakan bagian dari penilaian kualitas kerja yang baik.

3. Ketepatan Penyelesaian

Ketepatan penyelesaian mengacu pada kemampuan individu maupun organisasi dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan target yang telah direncanakan, tanpa ada penundaan atau penyimpangan terhadap waktu yang ditetapkan.

E. Kerangka konseptual



Gambar 1. Kerangka konseptual

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dibuat, hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

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

G. Arah hubungan & pengembangan hipotesis

Pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee productivity*

Keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi tantangan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Seseorang yang memiliki tingkat kepercayaan diri tinggi cenderung lebih termotivasi, mampu mengelola waktu secara efektif, menetapkan tujuan pekerjaan yang jelas, serta dapat menyelesaikan tugas tepat waktu [29]. Penelitian empiris menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi memiliki kinerja lebih baik dan mampu mencapai target kerja secara optimal [9] dan [32]. Hal ini terlihat dari peningkatan produktivitas kerja yang signifikan, seperti yang terbukti melalui analisis statistik terhadap karyawan [16]. Dengan demikian, meningkatkan kepercayaan diri dalam lingkungan kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Intervensi yang mendukung penguatan keyakinan diri karyawan memiliki potensi untuk memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

H1: *Self-efficacy* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *employee productivity* (Y).

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee productivity*

Knowledge sharing adalah proses terstruktur yang melibatkan pemindahan pengetahuan yang kompleks antar individu atau organisasi melalui berbagai cara [22]. Aktivitas ini telah terbukti memberikan dampak besar pada peningkatan efisiensi dan hasil kerja karyawan, seperti yang terlihat dalam penelitian yang konsisten [14]. Dalam konteks organisasi, *knowledge sharing* membantu meningkatkan pemahaman, keterampilan, serta kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan perubahan, sehingga berkontribusi pada kualitas dan volume hasil kerja [33].

Tingkat penerapan *knowledge sharing* yang tinggi juga terlihat dalam peningkatan kinerja karyawan, meskipun beberapa faktor lain seperti motivasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja juga memainkan peran penting [34]. Oleh karena itu, pengembangan budaya berbagi pengetahuan di dalam organisasi tidak hanya penting secara teoritis, tetapi juga memiliki pengaruh nyata dalam meningkatkan efektivitas kerja dan daya saing perusahaan secara keseluruhan.

H2: Knowledge sharing (X2) berpengaruh signifikan terhadap employee productivity (Y).

Pengaruh self-efficacy terhadap innovative work behavior

Keyakinan seseorang terhadap kemampuannya menghasilkan dan menerapkan ide baru sangat berpengaruh dalam mendorong perilaku kerja yang inovatif. Ketika seseorang merasa mampu mengorganisasi serta melaksanakan langkah-langkah yang dibutuhkan untuk mencapai hasil kreatif, mereka cenderung lebih berani mengeksplorasi, mengambil keputusan, serta menciptakan solusi baru sesuai dengan tantangan di tempat kerja [20]. Tingkat kepercayaan diri yang tinggi tidak hanya memperkuat motivasi dari dalam diri, tetapi juga meningkatkan kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi hambatan serta memanfaatkan peluang yang muncul dalam situasi yang rumit [35]. Pendukung teori sosial kognitif serta temuan penelitian empiris menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi lebih aktif dalam proses inovasi dan pengembangan ide di lingkungan kerja [35]. Dengan demikian, meningkatkan efikasi diri dalam organisasi dapat menjadi strategi yang efektif untuk mendorong budaya inovatif serta memperkuat daya saing melalui kontribusi ide-ide yang segar dari para karyawan.

H3: Self-efficacy (X1) berpengaruh signifikan terhadap innovative work behavior (Z).

Pengaruh knowledge sharing terhadap innovative work behavior

Interaksi antara individu dalam sebuah organisasi yang melibatkan pertukaran informasi dan pengetahuan secara aktif telah terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan kerja dan kreativitas [23]. Ketika budaya berbagi pengetahuan terus berkembang, karyawan cenderung menunjukkan sikap yang lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi berbagai tantangan. Hal ini terlihat dari hasil analisis yang menunjukkan bahwa kontribusi dari berbagi pengetahuan terhadap perilaku inovatif mencapai 83,5%, dengan nilai statistik t sebesar 13,479 pada penelitian [36]. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa lingkungan kerja yang mendorong komunikasi terbuka serta kolaborasi dapat menjadi penyebab munculnya ide-ide baru serta solusi yang kreatif. Karenanya, meningkatkan praktik berbagi pengetahuan dan pengalaman di lingkungan kerja merupakan langkah strategis dalam membentuk perilaku inovatif yang berkelanjutan dan produktif.

H4: Knowledge sharing (X2) berpengaruh signifikan terhadap innovative work behavior (Z).

Pengaruh innovative work behavior terhadap employee productivity

Perubahan dalam cara kerja yang melibatkan penerapan prosedur, teknik, dan ide baru dianggap mampu meningkatkan pelaksanaan tugas secara lebih efektif [25]. Dalam praktiknya, perilaku kerja inovatif menjadi salah satu faktor yang sering dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan, meskipun hasil penelitian menunjukkan temuan yang berbeda-beda. Beberapa penelitian menyatakan bahwa kreativitas mempunyai dampak lebih nyata terhadap kinerja daripada inovasi itu sendiri, karena tidak semua bentuk inovasi langsung memberikan kontribusi terhadap hasil pekerjaan [37]. Namun, hasil penelitian lain menunjukkan bahwa peningkatan perilaku kerja inovatif secara konsisten berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas serta efektivitas kerja [38]. Dengan demikian, penerapan perilaku inovatif yang terarah dan sesuai dengan kebutuhan operasional dapat menjadi strategi yang mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan, khususnya bila didukung oleh lingkungan kerja yang mendukung serta beban kerja yang seimbang berdasarkan [25] dan [38].

H5: Innovative work behavior (Z) berpengaruh signifikan terhadap employee productivity (Y).

Pengaruh self-efficacy dan knowledge sharing terhadap employee productivity dengan innovative work behavior sebagai variabel mediasi

Produktivitas karyawan di dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan sosial, termasuk keyakinan terhadap kemampuan dalam membuat keputusan, tingkat kemampuan diri, serta praktik berbagi pengetahuan. Individu yang memiliki tingkat kemampuan diri yang tinggi biasanya lebih termotivasi, mampu menetapkan tujuan kerja yang jelas, serta mampu menyelesaikan tugas secara efektif [29], [9], dan [32]. Selain itu, lingkungan kerja yang mendorong berbagi pengetahuan terbukti dapat meningkatkan kemampuan adaptasi dan kualitas hasil kerja [22], [14], dan [33]. Menurut [20] dan [35], kedua faktor tersebut bukan hanya memengaruhi produktivitas secara langsung, tetapi juga membentuk perilaku inovatif, yang mencerminkan sikap berani untuk mengeksplorasi ide-ide baru serta menciptakan solusi yang kreatif. Berbagi pengetahuan secara progresif berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang kuat sekaligus menumbuhkan perilaku inovatif di tempat kerja, sebagaimana dibuktikan oleh hasil penelitian terdahulu [23] dan [36]. Ketika perilaku inovatif dalam bekerja meningkat, maka efektivitas dalam menyelesaikan tugas juga ikut meningkat, meskipun tingkat dampaknya bisa berbeda-beda tergantung pada situasi organisasi [25], [37], dan [38]. Dengan demikian, pengembangan kemampuan diri serta budaya kerja kolaboratif merupakan langkah strategis dalam menciptakan kinerja yang berkelanjutan dan

kompetitif.

H6: *Innovative work behavior (Z) memediasi pengaruh self-efficacy (X1) terhadap employee productivity (Y).*

H7: *Innovative work behavior (Z) memediasi pengaruh knowledge sharing (X2) terhadap employee productivity (Y).*

III. METODE

A. Metodologi penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal, yang bertujuan untuk mengevaluasi dampak *self-efficacy* dan *knowledge sharing* terhadap *employee productivity*, dengan *innovative work behavior* sebagai variabel yang berperan sebagai mediator.

Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner yang telah dirancang secara terstruktur kepada para karyawan, dengan tujuan untuk mengukur persepsi dan pengalaman mereka terkait dengan variabel. Di sisi lain, data sekunder diperoleh dari dokumen internal dan situs web resmi perusahaan, yang telah diproses sebelumnya dan relevan dengan konteks penelitian.

B. Teknik analisis data

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Pemilihan metode ini didasarkan pada kemampuannya dalam menangani model yang kompleks dengan jumlah indikator yang cukup besar, serta akurasi dalam menguji hubungan mediasi antar variabel.

Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) terdiri dari dua tahap utama evaluasi model, yaitu *outer Model* (Model Pengukuran) dan *inner model* (Model Struktural).

Evaluasi *outer model* meliputi :

a. Uji validitas konvergen

Uji validitas konvergen bertujuan memastikan indikator-indikator yang mengukur konstruk yang sama memiliki korelasi yang tinggi. Dua parameter utama yang digunakan dalam pengujian ini adalah *Loading Factor*, yang idealnya memiliki nilai $\geq 0,70$ dan menunjukkan sejauh mana indikator berkontribusi terhadap konstruk, serta *Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai minimal $\geq 0,50$, yang menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari separuh dari varian yang ada pada indikator tersebut.

b. Uji validitas diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model memiliki karakteristik yang unik dan dapat dibedakan secara empiris dari konstruk lainnya. Evaluasi dilakukan melalui empat pendekatan utama, yaitu *cross loading*, *fornell-larcker criterion*, *latent variable correlation*, dan *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT). Pada *cross loading*, setiap indikator harus memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk dibandingkan dengan konstruk lain, sehingga menunjukkan spesifisitas indikator terhadap konstruk yang diukur. Sementara itu, kriteria *fornell-larcker* menyatakan bahwa akar kuadrat dari nilai *average variance extracted* (AVE) suatu konstruk harus lebih besar daripada korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Selanjutnya, *latent variable correlation* menegaskan bahwa korelasi antar konstruk laten harus lebih kecil daripada akar kuadrat AVE dari konstruk, sehingga menegaskan adanya diskriminasi yang memadai. Terakhir, nilai HTMT harus berada di bawah ambang batas ($<0,90$) untuk memastikan bahwa konstruk yang berbeda tidak tumpang tindih yang signifikan.

c. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator memiliki konsistensi internal dalam membentuk konstruk. Dua ukuran utama yang digunakan adalah *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (CR). Jika nilai dari kedua parameter tersebut mencapai 0,70 atau lebih tinggi, maka indikator-indikator tersebut dianggap memiliki konsistensi dan reliabilitas yang cukup baik dalam merepresentasikan konstruk.

d. Uji model fit

Uji model fit dilakukan untuk menilai kesesuaian model secara keseluruhan dengan menggunakan parameter *standardized root mean square residual* (SRMR) dan *normed fit index* (NFI). Model dinyatakan sesuai apabila nilai SRMR berada di bawah batas toleransi umum ($<0,10$), sedangkan NFI menunjukkan tingkat kesesuaian relatif yang semakin baik apabila nilainya mendekati angka ideal, yaitu 1.

2. Evaluasi *Inner Model* meliputi :

a. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran analisis model struktural yang menunjukkan seberapa besar variasi dari konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai R^2 memberikan gambaran mengenai kekuatan penjelasan suatu model, di mana R^2 sebesar 0,75 dikategorikan sebagai substantial atau

sangat kuat, R^2 sebesar 0,50 dianggap moderate atau cukup kuat, dan R^2 sebesar 0,25 diklasifikasikan sebagai weak atau lemah.

b. Uji signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk memastikan validitas hubungan antar variabel, dengan kriteria t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05. Dalam mediasi, jika pengaruh langsung dan tidak langsung sama-sama signifikan disebut *partial mediation*, sedangkan jika hanya pengaruh tidak langsung signifikan maka menunjukkan *full mediation*.

c. Effect size (f^2)

Effect size digunakan untuk mengukur kontribusi relatif konstruk eksogen terhadap konstruk endogen dalam suatu model. Nilai f^2 dikategorikan sebagai efek kecil jika kurang dari 0,02, efek sedang jika berada dalam rentang 0,02 hingga 0,15, dan efek besar jika berada antara 0,15 hingga 0,35 yang menunjukkan tingkat pengaruh konstruk eksogen terhadap variabel.

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah seluruh karyawan perusahaan PT. Bintang Teknik Nyata, yang jumlahnya mencapai 130 orang. Untuk menentukan jumlah sampel yang mewakili dari populasi tersebut, digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 5% atau $e = 0,05$. rumus Slovin tersebut dinyatakan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Populasi } N &= 130 \\ \text{Tingkat Kesalahan } e &= 0,05 \\ \text{Rumus Slovin } n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ n &= \frac{130}{1 + 130 \times (0,05)^2} \\ n &= \frac{130}{1 + 130 \times 0,0025} \\ n &= \frac{130}{1 + 0,325} \\ n &= \frac{130}{1,325} \\ n &= 98,11 \end{aligned}$$

Dengan menggunakan rumus tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 98 responden. Jumlah ini dianggap cukup memadai untuk mewakili populasi secara statistik dalam batas kesalahan yang telah ditentukan.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Untuk memastikan pemilihan yang acak dan representatif, metode yang diterapkan adalah *simple random sampling*, dengan jumlah sampel ditentukan melalui perhitungan menggunakan rumus Slovin secara sistematis dan terstruktur.

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner berbentuk tertutup dengan menggunakan skala Likert lima poin. Kuesioner tersebut dibuat secara terencana untuk mengukur persepsi responden terhadap berbagai indikator yang mewakili setiap variabel dalam penelitian. Penerapan skala Likert memungkinkan peneliti mendapatkan data dalam bentuk angka yang dapat dianalisis secara statistik, sehingga dapat digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

C. Definisi operasional

Self-efficacy

Self-efficacy dalam penelitian ini didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mengambil keputusan secara mandiri dalam menghadapi kendala pekerjaan, khususnya dalam proyek konstruksi [39]. Kepercayaan diri karyawan dalam merespons penundaan berperan penting dalam efektivitas penanganan hambatan teknis dan administratif [40], serta menjaga stabilitas kerja organisasi melalui tindakan cepat dan tepat [41]. Berdasarkan teori *Social Cognitive* [10], *self-efficacy* diukur melalui tiga indikator yaitu magnitude sebagai tingkat kesulitan tugas yang diyakini mampu diselesaikan, strength sebagai keteguhan keyakinan menghadapi tantangan, dan generality sebagai cakupan situasi di mana keyakinan tersebut berlaku, yang dalam konteks PT. Bintang Teknik Nyata mencerminkan keberanian bertindak otonom tanpa arahan eksternal.

Tabel 2. Indikator *self-efficacy*

Variabel	Indikator	Definisi Operasional	Item Pernyataan	Skala
Self-Efficacy	Magnitude	Tingkat keyakinan individu dalam	1. Ketika menghadapi kendala teknis yang sulit, saya yakin pada kapasitas	Likert 1-5

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted..

Strength	menyelesaikan tugas yang kompleks, termasuk pengambilan keputusan saat menghadapi kendala teknis dan keterbatasan sumber daya proyek	diri untuk membuat pilihan terbaik.
	Tingkat keyakinan individu dalam mempertahankan keputusan dan prosedur secara konsisten, meskipun menghadapi tekanan waktu dan konsekuensi proyek.	2. Ketika dalam situasi di mana proyek kekurangan bantuan sumber daya, saya yakin dengan kemampuan saya untuk membuat keputusan untuk penyesuaian.
Generality	Tingkat keyakinan individu dalam mengambil dan menyesuaikan keputusan secara tepat di berbagai jenis proyek dan situasi kerja yang beragam.	1. Meskipun ada banyak tekanan waktu pada proyek, saya tetap konsisten dengan Keputusan dan prosedur yang telah disepakati.
		2. Saya membuat keputusan tanpa ragu-ragu, meskipun saya harus menanggung konsekuensinya terhadap proyek.
		1. Saya yakin dapat mengambil keputusan yang tepat dalam berbagai jenis proyek, termasuk yang berisiko tinggi.
		2. Saya dapat menyesuaikan keputusan jika keadaan proyek berubah secara tak terduga.

Sumber: Pengembangan item oleh peneliti, merujuk pada konsep *self-efficacy*

Knowledge sharing

Knowledge sharing dalam penelitian ini didefinisikan sebagai perilaku karyawan dalam berbagi informasi, pengalaman, ide, dan metode kerja guna membantu rekan yang menghadapi kendala pekerjaan, yang menjadi fondasi keberhasilan operasional proyek [42]. Praktik ini mendorong sinergi dalam identifikasi masalah dan perumusan solusi [43], serta memperkuat kekohesian tim melalui kerja sama lintas fungsi [44], sehingga membentuk lingkungan kerja yang adaptif dan inovatif. Mengacu pada teori *Knowledge Sharing Behavior* dalam [6] dan [24], variabel ini diukur melalui tiga indikator yaitu *knowledge donating* sebagai kesediaan memberikan pengetahuan, *knowledge collecting* sebagai inisiatif memperoleh pengetahuan dari orang lain, dan *mutual exchange* sebagai pertukaran pengetahuan secara timbal balik.

Tabel 3. Indikator *knowledge sharing*

Variabel	Indikator	Definisi Operasional	Item Pernyataan	Skala
Knowledge Sharing	Knowledge Donating	Tindakan aktif individu dalam membagikan pengalaman dan solusi teknis kepada rekan kerja untuk mendukung penyelesaian proyek secara kolaboratif.	1. Jika suatu proyek terindikasi akan mengalami keterlambatan, saya bersedia berbagi pengalaman dan membantu penyelesaian proyek.	Likert 1-5
	Knowledge Collecting	Upaya aktif individu dalam mencari solusi dan menyerap pengalaman kerja dari rekan untuk mengatasi suatu hambatan proyek secara efektif.	2. Saya secara aktif menyarankan solusi perbaikan teknis yang saya terapkan untuk mengatasi hambatan proyek.	
	Mutual Exchange	Proses kolaboratif dua arah antara individu dan rekan kerja dalam mendiskusikan serta bertukar metode kerja untuk menyelesaikan proyek.	1. Ketika suatu proyek menemui masalah yang menghambat waktu, saya berusaha meminta Solusi terbaik dari rekan-rekan kerja saya.	
			2. Saya bersedia menyerap ilmu dari pengalaman rekan-rekan saya dalam menyelesaikan tugas yang terhambat.	
			1. Untuk menyelesaikan atau mencegah keterlambatan proyek, rekan kerja dan saya berusaha untuk mendiskusikannya satu sama lain.	
			2. Saya bekerjasama dengan rekan kerja untuk bertukar metode kerja yang lebih efisien dalam menyelesaikan proyek.	

Sumber: Pengembangan item oleh peneliti, merujuk pada konsep *knowledge sharing*

Innovative work behavior

Perilaku kerja inovatif dalam penelitian ini merujuk pada kemampuan karyawan untuk menciptakan, mempromosikan, dan merealisasikan ide-ide baru dalam konteks pekerjaan [27]. Mengacu pada *Three-Stage Model*, indikator yang digunakan meliputi *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization*. Keberhasilan proyek sangat dipengaruhi oleh ketangguhan individu dalam menghadapi tekanan serta partisipasi aktif dalam kerja tim [45]. Ketika anggota tim mampu mengambil keputusan secara cepat dan berbagi solusi secara konsisten, perilaku inovatif cenderung meningkat [46].

Tabel 4. Indikator *innovative work behavior*

Variabel	Indikator	Definisi Operasional	Item Pernyataan	Skala
Innovative Work Behavior	Idea Generation	Kemampuan individu dalam menciptakan atau memodifikasi ide baru yang berguna untuk mempercepat penyelesaian proyek dan mengatasi hambatan kerja.	1. Saya dapat memberikan konsep atau metode baru untuk mempercepat penyelesaian proyek yang memakan waktu lebih lama dari perkiraan. 2. Saya kerap kali menemukan cara inovatif untuk mengatasi hambatan proyek yang mengakibatkan penundaan.	Likert 1-5
	Idea Promotion	Upaya individu dalam meyakinkan dan mendorong rekan kerja untuk mendukung serta menerapkan suatu strategi atau ide kreatif dalam proyek.	1. Saya dapat meyakinkan rekan kerja untuk mencoba strategi berbeda untuk menyelesaikan proyek yang terhambat. 2. Saya secara aktif mendorong rekan kerja untuk mewujudkan ide-ide kreatif mereka guna mempercepat tugas.	
	Idea Realization	Penerapan nyata ide kreatif dalam pekerjaan untuk mencegah penundaan dan memastikan proyek selesai tepat waktu melalui tindak lanjut.	1. Saya berhasil menerapkan saran-saran kreatif untuk mencegah penundaan proyek. 2. Saya tidak mengabaikan dan terus menindaklanjuti ide inovatif hingga benar-benar membantu proyek selesai dengan tepat waktu.	

Sumber: Pengembangan item oleh peneliti, merujuk pada konsep *innovative work behavior*

Employee productivity

Employee productivity dalam penelitian ini didefinisikan sebagai tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menghasilkan output kerja yang berkualitas dan tepat waktu, yang mencerminkan pencapaian kerja organisasi melalui efisiensi proses, kualitas hasil, dan ketepatan waktu [47]. Produktivitas dipengaruhi oleh kemampuan individu menghadapi tantangan serta lingkungan kerja yang mendukung pertukaran ide dan metode penyelesaian masalah [48], termasuk keyakinan diri yang seimbang dengan dukungan rekan kerja dalam membentuk pola kerja adaptif dan produktif [49]. Berdasarkan *Work Productivity Theory* dalam [31], variabel ini diukur melalui tiga indikator utama yaitu efisiensi waktu, kualitas kerja, dan ketepatan penyelesaian, yang menjadi tolak ukur keberhasilan proyek di PT. Bintang Teknik Nyata.

Tabel 5. Indikator *employee productivity*

Variabel	Indikator	Definisi Operasional	Item Pernyataan	Skala
Employee Productivity	Efisiensi Waktu	Kemampuan individu menyelesaikan tugas proyek secara tepat waktu dengan meminimalkan keterlambatan melalui penggunaan waktu kerja yang optimal	1. Saya mampu menyelesaikan tugas proyek dengan tepat waktu. 2. Dalam mencegah keterlambatan proyek, saya berupaya semaksimal mungkin untuk menghindari keterlambatan pekerjaan.	Likert 1-5
	Kualitas Kerja	Kemampuan individu untuk secara konsisten menghasilkan pekerjaan yang akurat, lengkap, dan	1. Ketika proyek berada di bawah tekanan waktu, saya berusaha tetap harus memaksimalkan kualitas dari pekerjaan yang saya	

Ketepatan Penyelesaian	sesuai standar, bahkan saat menghadapi tekanan waktu atau tenggat yang ketat dalam situasi kerja.	kerjakan.
	Kemampuan individu menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang direncanakan, serta cepat merespons kendala untuk mencegah keterlambatan dan menjaga kelancaran pelaksanaan proyek.	2. Saya menjaga konsistensi hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan. 1. Saya berkontribusi besar dalam membantu proyek selesai tepat waktu tanpa mengalami keterlambatan. 2. Saya menanggapi keterbatasan proyek dengan segera untuk menghindari gangguan pada jadwal penyelesaian.

Sumber: Pengembangan item oleh peneliti, merujuk pada konsep employee productivity

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas responden

Karakteristik responden

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

Berdasarkan data identitas responden PT. Bintang Teknik Nyata, mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 92 orang atau sebesar 93,9%, sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah 6 orang atau sebesar 6,1%. Secara keseluruhan jumlah responden adalah 98 orang, sehingga dapat disimpulkan bahwa komposisi tenaga kerja di perusahaan ini didominasi oleh karyawan laki-laki.

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 data responden PT. Bintang Teknik Nyata, komposisi karyawan berdasarkan usia menunjukkan variasi yang cukup seimbang. Kelompok usia terbesar adalah karyawan berusia lebih dari 41 tahun dengan jumlah 33 orang atau 33,67%, diikuti oleh kelompok usia 31–40 tahun sebanyak 31 orang atau 31,63%. Sementara itu, karyawan berusia 26–30 tahun berjumlah 27 orang atau 27,55%, dan kelompok usia termuda 18–25 tahun berjumlah 7 orang atau 7,14%.

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 data pendidikan terakhir karyawan PT. Bintang Teknik Nyata, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) dengan jumlah 68 orang atau 69,39%. Selanjutnya, sebanyak 22 orang atau 22,45% merupakan lulusan Diploma (D1–D3), sedangkan lulusan SMA/SMK/ sederajat berjumlah 7 orang atau 7,14%. Terdapat pula 1 orang lulusan Magister (S2) dengan persentase 1,02%, sementara tidak ada responden yang berlatar belakang pendidikan Doktor (S3). Dengan total 98 responden, data ini menunjukkan bahwa tenaga kerja perusahaan didominasi oleh lulusan perguruan tinggi, khususnya tingkat Sarjana.

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

Terakhir, berdasarkan data masa kerja karyawan PT. Bintang Teknik Nyata, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 4 tahun dengan jumlah 46 orang atau 46,94%. Selanjutnya, terdapat 40 orang atau 40,82% yang telah bekerja lebih dari 4 tahun, menunjukkan keberadaan tenaga kerja berpengalaman yang cukup signifikan. Sementara itu, sebanyak 12 orang atau 12,24% merupakan karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun.

Deskripsi jawaban responden

Deskripsi jawaban responden merupakan penjelasan sistematis mengenai kecenderungan hasil tanggapan responden terhadap instrumen penelitian yang berfungsi untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai tingkat persepsi, karakteristik, maupun pengalaman yang diukur. Uraian ini digunakan sebagai dasar analisis dalam menilai kualitas data, mengidentifikasi pola penilaian, serta menyimpulkan tingkat kecenderungan variabel penelitian secara objektif. Untuk memudahkan interpretasi, skor mean dikategorikan ke dalam tiga tingkat penilaian dalam penelitian ini, rendah apabila berada pada rentang 1,00–3,50, sedang atau cukup apabila berada pada rentang 3,51–4,00, dan tinggi apabila berada pada rentang 4,01–5,00.

Tabel 10. Frekuensi jawaban responden berdasarkan indikator *self-efficacy*

No.	Indikator Pernyataan	Mean	Keterangan
SE1	Ketika menghadapi kendala teknis yang sulit, saya yakin pada kapasitas diri untuk membuat pilihan terbaik.	3,847	Cukup
SE2	Ketika dalam situasi di mana proyek kekurangan bantuan sumber daya, saya yakin dengan kemampuan saya untuk membuat keputusan untuk penyesuaian.	4,122	Tinggi
SE3	Meskipun ada banyak tekanan waktu pada proyek, saya tetap konsisten dengan Keputusan dan prosedur yang telah disepakati.	3,867	Cukup
SE4	Saya membuat keputusan tanpa ragu-ragu, meskipun saya harus menanggung konsekuensinya terhadap proyek.	3,469	Rendah
SE5	Saya yakin dapat mengambil keputusan yang tepat dalam berbagai jenis proyek, termasuk yang berisiko tinggi.	3,745	Cukup
SE6	Saya dapat menyesuaikan keputusan jika keadaan proyek berubah secara tak terduga.	4,010	Tinggi
Self-Efficacy (Mean awal)		3,843	
Self-Efficacy (Mean akhir, setelah SE4 dieliminasi)		3,918	Cukup

Tabel menggambarkan tingkat self-efficacy dalam pengambilan keputusan pada konteks proyek melalui enam indikator. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar indikator berada pada kategori cukup, dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,843. Dua indikator menonjol dengan kategori tinggi, yaitu kemampuan menyesuaikan keputusan saat sumber daya terbatas (SE2) dan saat kondisi proyek berubah tak terduga (SE6). Sementara itu, indikator terkait pengambilan keputusan tanpa ragu (SE4) berada pada kategori rendah, menandakan adanya keraguan dalam menghadapi konsekuensi. Karena SE4 memiliki validitas rendah, indikator tersebut memiliki potensi untuk dieliminasi dari analisis. Setelah penghapusan SE4, rata-rata keseluruhan variabel self-efficacy meningkat menjadi 3,918, yang tetap berada pada kategori cukup, namun lebih mendekati kategori tinggi.

Tabel 11. Frekuensi jawaban responden berdasarkan indikator *knowledge sharing*

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted..

No.	Indikator Pernyataan	Mean	Keterangan
KS1	Jika suatu proyek terindikasi akan mengalami keterlambatan, saya bersedia berbagi pengalaman dan membantu penyelesaian proyek.	3,745	Cukup
KS2	Saya secara aktif menyarankan solusi perbaikan teknis yang saya terapkan untuk mengatasi hambatan proyek.	3,714	Cukup
KS3	Ketika suatu proyek menemui masalah yang menghambat waktu, saya berusaha meminta Solusi terbaik dari rekan-rekan kerja saya.	3,806	Cukup
KS4	Saya bersedia menyerap ilmu dari pengalaman rekan-rekan saya dalam menyelesaikan tugas yang terhambat.	4,133	Tinggi
KS5	Untuk menyelesaikan atau mencegah keterlambatan proyek, rekan kerja dan saya berusaha untuk mendiskusikannya satu sama lain.	3,704	Cukup
KS6	Saya bekerjasama dengan rekan kerja untuk bertukar metode kerja yang lebih efisien dalam menyelesaikan proyek.	3,745	Cukup
Knowledge Sharing		3,808	Cukup

Tabel menunjukkan hasil survei mengenai *Knowledge Sharing* dalam konteks proyek. Secara keseluruhan, nilai rata-rata berada pada kategori cukup (3,808), yang mencerminkan tingkat berbagi pengetahuan yang moderat di antara responden. Sebagian besar indikator, seperti kesediaan berbagi pengalaman saat proyek terhambat (KS1), memberikan solusi teknis (KS2), meminta masukan dari rekan kerja (KS3), berdiskusi untuk mencegah keterlambatan (KS5), serta bertukar metode kerja efisien (KS6), berada pada kategori cukup. Namun, indikator KS4 menonjol dengan kategori tinggi (4,133), menunjukkan bahwa responden lebih terbuka untuk menyerap ilmu dari pengalaman rekan kerja. Secara umum, data ini menegaskan bahwa praktik berbagi pengetahuan sudah berjalan cukup baik, dengan kekuatan utama pada penerimaan pengalaman orang lain, meski masih perlu ditingkatkan dalam aspek proaktif berbagi dan kolaborasi teknis.

Tabel 12. Frekuensi jawaban responden berdasarkan indikator *innovative work behavior*

No.	Indikator Pernyataan	Mean	Keterangan
IWB1	Saya dapat memberikan konsep atau metode baru untuk mempercepat penyelesaian proyek yang memakan waktu lebih lama dari perkiraan.	3,959	Cukup
IWB2	Saya kerap kali menemukan cara inovatif untuk mengatasi hambatan proyek yang mengakibatkan penundaan.	4,041	Tinggi
IWB3	Saya dapat meyakinkan rekan kerja untuk mencoba strategi berbeda untuk menyelesaikan proyek yang terhambat.	3,837	Cukup
IWB4	Saya secara aktif mendorong rekan kerja untuk mewujudkan ide-ide kreatif mereka guna mempercepat tugas.	3,959	Cukup
IWB5	Saya berhasil menerapkan saran-saran kreatif untuk mencegah penundaan proyek.	3,796	Cukup
IWB6	Saya tidak mengabaikan dan terus menindaklanjuti ide inovatif hingga benar-benar membantu proyek selesai dengan tepat waktu.	3,837	Cukup
Innovative Work Behavior		3,905	Cukup

Tabel menggambarkan hasil survei mengenai Innovative Work Behavior (IWB) dalam konteks proyek. Secara keseluruhan, perilaku inovatif berada pada kategori cukup dengan rata-rata (3,905) menunjukkan kecenderungan responden untuk berperilaku kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas. Sebagian besar indikator, seperti memberikan konsep baru (IWB1), meyakinkan rekan kerja mencoba strategi berbeda (IWB3), mendorong ide kreatif rekan (IWB4), menerapkan saran kreatif (IWB5), serta menindaklanjuti ide inovatif (IWB6), berada pada kategori cukup. Namun, indikator IWB2 menonjol dengan kategori tinggi (4,041), menandakan kemampuan kuat dalam menemukan cara inovatif untuk mengatasi hambatan proyek. Secara umum, data ini menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan positif terhadap perilaku inovatif, dengan kekuatan utama pada pencarian solusi kreatif, meski masih perlu ditingkatkan konsistensi dalam penerapan ide-ide baru.

Tabel 13. Frekuensi jawaban responden berdasarkan indikator *employee productivity*

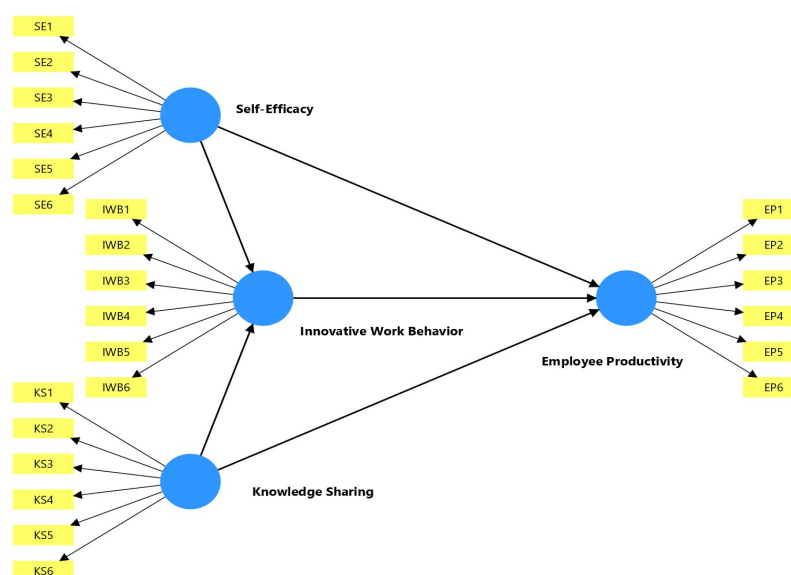
No.	Indikator Pernyataan	Mean	Keterangan
EP1	Saya mampu menyelesaikan tugas proyek dengan tepat waktu.	4,031	Tinggi
EP2	Dalam mencegah keterlambatan proyek, saya berupaya semaksimal mungkin untuk menghindari keterlambatan pekerjaan.	4,051	Tinggi

EP3	Ketika proyek berada di bawah tekanan waktu, saya berusaha tetap harus memaksimalkan kualitas dari pekerjaan yang saya kerjakan.	3,959	Cukup
EP4	Saya menjaga konsistensi hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan.	4,031	Tinggi
EP5	Saya berkontribusi besar dalam membantu proyek selesai tepat waktu tanpa mengalami keterlambatan.	3,990	Cukup
EP6	Saya menanggapi keterbatasan proyek dengan segera untuk menghindari gangguan pada jadwal penyelesaian.	3,735	Cukup
Employee Productivity		3,966	Cukup

Tabel menyajikan hasil survei mengenai *employee productivity* dalam proyek. Secara keseluruhan, produktivitas karyawan berada pada kategori cukup dengan rata-rata 3,966. Beberapa indikator menonjol dengan kategori tinggi, seperti kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu (EP1), upaya maksimal mencegah keterlambatan (EP2), serta menjaga konsistensi hasil kerja sesuai standar (EP4). Sementara itu, indikator lain seperti menjaga kualitas di bawah tekanan waktu (EP3), kontribusi besar terhadap ketepatan waktu proyek (EP5), dan respon cepat terhadap keterbatasan proyek (EP6) berada pada kategori cukup. Data ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki produktivitas yang relatif baik, terutama dalam aspek ketepatan waktu dan konsistensi, meski masih perlu peningkatan dalam menghadapi tekanan dan keterbatasan proyek.

B. Analisis inferensial

Analisis inferensial merupakan pendekatan statistik yang digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antar variabel berdasarkan data sampel, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas terhadap populasi yang diteliti. Dalam model konseptual pada Gambar 2, analisis inferensial berperan penting untuk menguji pengaruh *self-efficacy* dan *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior* serta dampaknya terhadap *employee productivity*. Melalui pengujian ini, dapat diketahui sejauh mana konstruk-konstruk saling berinteraksi dan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan, sehingga model teoritis yang ditampilkan memperoleh gambaran empiris yang jelas.



Gambar 2. Model hubungan variabel penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis pengujian utama yaitu outer model dan inner model, yang masing-masing memiliki peran penting dalam memastikan kualitas serta ketepatan model penelitian secara keseluruhan. Pengujian outer model difokuskan pada evaluasi konstruk dan instrumen penelitian, dengan melibatkan uji validitas konvergen untuk menilai sejauh mana indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur, uji validitas diskriminan untuk memastikan perbedaan antar konstruk yang bersifat independen, uji reliabilitas guna mengukur konsistensi internal instrumen, serta uji model fit yang digunakan untuk menilai kesesuaian model dengan data empiris. Sementara itu, pengujian inner model lebih diarahkan pada analisis hubungan antar variabel laten, yang mencakup penghitungan koefisien determinasi (R^2) untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, uji signifikansi melalui pengujian hipotesis yang bertujuan mengukur pengaruh langsung *Direct Effect* maupun tidak

langsung *Indirect Effect*, serta uji ukuran efek *effect size* (f^2) yang digunakan untuk menilai kekuatan relatif dari setiap hubungan dalam model struktural.

C. Evaluasi outer model

Validitas konvergen

Uji validitas konvergen bertujuan menilai konsistensi indikator dalam merepresentasikan konstruk yang sama melalui tingkat korelasi yang tinggi. Parameter utama yang digunakan meliputi *Loading Factor* $\geq 0,70$, yang menunjukkan kontribusi indikator terhadap konstruk, serta *Average Variance Extracted* (AVE) $\geq 0,50$.

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 hasil uji *loading factor* Tahap 1 menampilkan hasil pengujian validitas konstruk terhadap empat variabel utama, yaitu *employee productivity*, *innovative work behavior*, *knowledge sharing*, dan *self-efficacy*. Setiap item instrumen diuji berdasarkan nilai *loading factor*, dengan ketentuan bahwa nilai di bawah 0,70 dianggap tidak memenuhi syarat validitas. Sebagian besar item menunjukkan nilai yang memadai dan dinyatakan valid, namun terdapat satu item, yaitu SE4, yang memiliki nilai sebesar 0,471 dan dinyatakan tidak valid. Oleh karena itu, item SE4 perlu dieliminasi pada tahap selanjutnya (Tahap 2) guna menjaga kualitas dan konsistensi model pengukuran.

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

Pada tahap 2, seluruh item instrumen kembali diuji untuk memastikan validitas konstruk setelah dilakukan eliminasi terhadap item yang tidak memenuhi ambang batas pada tahap sebelumnya. Hasil uji menunjukkan bahwa semua item yang tersisa memiliki nilai loading factor di atas 0,70 dan dinyatakan valid.

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

Tabel Nilai AVE menyajikan hasil evaluasi terhadap validitas konvergen masing-masing konstruk penelitian melalui indikator *average variance extracted* (AVE). Secara metodologis, suatu konstruk dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen apabila nilai AVE yang diperoleh melebihi ambang batas $\geq 0,50$. Berdasarkan hasil yang ditampilkan, seluruh variabel baik *employee productivity*, *innovative work behavior*, *knowledge sharing*, dan *self-efficacy* memiliki nilai AVE di atas standar minimum, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk telah terukur secara valid.

Validitas diskriminan

Validitas diskriminan merupakan prosedur yang digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model dapat dibedakan secara empiris dari konstruk lainnya. Evaluasi dilakukan melalui empat pendekatan utama. Pertama, *cross loading* menuntut agar setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lain. Kedua, *forrell-larcker criterion* dilihat dengan membandingkan akar kuadrat AVE dari setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk. Ketiga, *latent variable correlation* menegaskan bahwa korelasi antar konstruk laten tidak boleh melampaui akar kuadrat AVE. Keempat, *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) harus berada di bawah ambang batas 0,90 untuk memastikan tidak terjadi tumpang tindih antar konstruk.

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

Uji *cross loading* dilakukan untuk memastikan setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lain, sehingga instrumen dapat dinyatakan tepat sasaran. Hasil tabel menunjukkan bahwa seluruh indikator dari *employee productivity*, *innovative work behavior*, *knowledge sharing*, dan *self-efficacy* memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk asalnya. Temuan ini menegaskan bahwa instrumen memenuhi validitas diskriminan.

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, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model memenuhi syarat validitas diskriminan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai akar kuadrat AVE dari masing-masing konstruk yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya. Secara spesifik, *employee productivity* memiliki nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ sebesar 0,825, lebih tinggi dari korelasinya dengan konstruk lain seperti *knowledge sharing* (0,821) dan *self-efficacy* (0,806). *innovative work behavior* menunjukkan $\sqrt{\text{AVE}}$ sebesar 0,822, melebihi korelasinya dengan *knowledge sharing* (0,796) dan *self-efficacy* (0,789). *Knowledge sharing* memiliki $\sqrt{\text{AVE}}$ tertinggi yaitu 0,851, yang juga lebih besar dari korelasinya dengan *employee productivity* (0,821) dan *innovative work behavior* (0,796). Terakhir, *self-efficacy* mencatat $\sqrt{\text{AVE}}$ sebesar 0,817, lebih tinggi dari korelasinya dengan konstruk lain seperti *employee productivity* (0,806) dan *knowledge sharing* (0,796). Dengan demikian, seluruh konstruk dalam model dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang memadai.

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

Semua variabel dalam tabel *latent variable correlation* menunjukkan validitas diskriminan yang baik karena seluruh nilai korelasi antar konstruk berada di bawah akar kuadrat AVE masing-masing. *employee productivity* dengan $\sqrt{\text{AVE}}$ sebesar 0,825 memiliki hubungan kuat dengan variabel lain, namun tetap berdiri sebagai konstruk yang berbeda sehingga produktivitas karyawan dapat dipahami sebagai hasil sinergi dengan inovasi, berbagi pengetahuan, dan efikasi diri. *Innovative work behavior* dengan $\sqrt{\text{AVE}}$ 0,822 juga menunjukkan keterkaitan erat dengan produktivitas dan efikasi diri, menegaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya menjadi landasan munculnya perilaku inovatif. *Knowledge sharing* memiliki $\sqrt{\text{AVE}}$ tertinggi yaitu 0,851, menandakan konsistensi indikator yang sangat baik serta peran penting sebagai penghubung antara produktivitas, inovasi, dan efikasi diri. Sementara itu, *self-efficacy* dengan $\sqrt{\text{AVE}}$ 0,817 berfungsi sebagai fondasi psikologis yang memengaruhi perilaku

inovatif, berbagi pengetahuan, dan produktivitas, namun tetap teridentifikasi sebagai konstruk yang berbeda. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa meskipun keempat variabel saling berkaitan erat, masing-masing memiliki identitas konseptual yang jelas dan dapat diinterpretasikan secara mandiri dalam model penelitian.

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

Nilai HTMT yang berada di bawah ambang batas 0,90 mengindikasikan bahwa setiap konstruk memiliki validitas diskriminan yang memadai. Hasil pada tabel memperlihatkan bahwa korelasi antar konstruk tidak melampaui batas yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk-konstruk tersebut menunjukkan sifat diskriminan yang jelas dan dapat dibedakan satu sama lain secara konseptual maupun empiris.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi internal dari indikator-indikator dalam membentuk suatu konstruk. Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur melalui dua parameter, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (CR).

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

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai yang berada di atas ambang batas 0,70, yaitu *employee productivity* (0,906), *innovative work behavior* (0,904), *knowledge sharing* (0,923), dan *self-efficacy* (0,875). Nilai tersebut menegaskan bahwa setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang sangat baik, sehingga instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis.

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 pengujian *Composite Reliability* (rho_c), seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai di atas ambang batas 0,70, yang menandakan bahwa masing-masing konstruk memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Nilai yang diperoleh adalah *employee productivity* (0,928), *innovative work behavior* (0,926), *knowledge sharing* (0,940), dan *self-efficacy* (0,909). Dengan demikian, keempat instrumen tersebut dapat dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat.

Uji kecocokan model (Fit)

Uji kecocokan model merupakan tahap dalam analisis struktural yang bertujuan untuk menilai sejauh mana model yang dibangun sesuai dengan data empiris. Evaluasi ini dilakukan melalui sejumlah indikator utama yaitu SRMR dan NFI.

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, nilai SRMR sebesar 0,079 menunjukkan bahwa standar residual masih berada dalam batas toleransi yang umum diterima $<0,10$. Dengan demikian, model dapat dinyatakan memiliki tingkat kesesuaian yang cukup baik terhadap data empiris. Sementara itu, nilai NFI sebesar 0,702 merefleksikan bahwa tingkat kesesuaian model relatif mendekati nilai ideal (1), sehingga model masih dapat dikategorikan sebagai fit.

D. Evaluasi inner model

Koefisien determinasi (R^2)

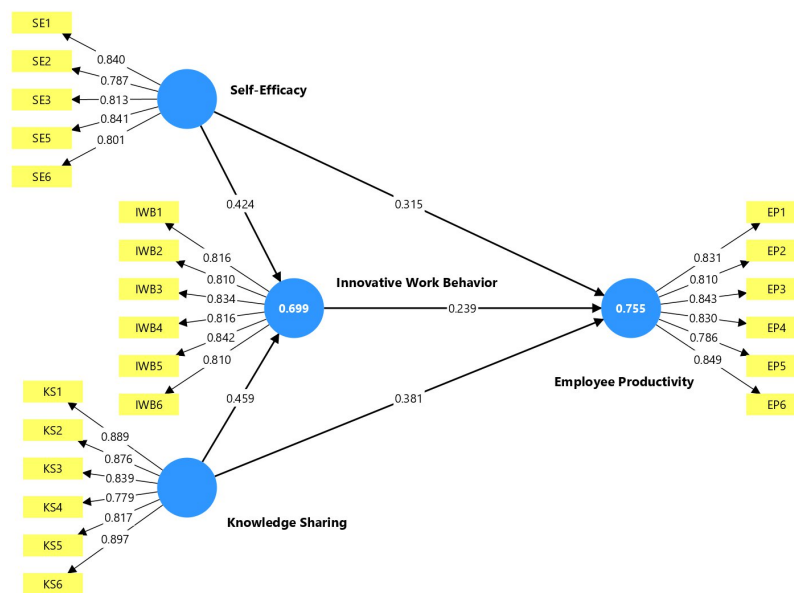
Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen dalam suatu model penelitian. Nilai R^2 memberikan indikasi kekuatan hubungan antara model dengan data empiris, di mana semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

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

Nilai (R^2) sebesar 0,75 dikategorikan sebagai substantial atau sangat kuat, 0,50 dianggap moderate atau cukup kuat, dan 0,25 diklasifikasikan sebagai *weak* atau lemah. Berdasarkan tabel hasil uji R^2 , terlihat bahwa variabel *employee productivity* memiliki nilai R^2 sebesar 0,755 yang menunjukkan tingkat penjelasan model yang sangat kuat, sedangkan variabel *innovative work behavior* dengan nilai R^2 sebesar 0,699 berada pada kategori mendekati substantial, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini mampu menjelaskan variasi kedua variabel dependen dengan tingkat keandalan yang tinggi. Berikut gambar model output untuk melihat R^2 model.



Gambar 3. Model output

Uji signifikansi

Uji signifikansi merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk menilai validitas hubungan antar variabel dalam suatu penelitian, sehingga hasil yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara ilmiah. Suatu hubungan dikatakan signifikan apabila memenuhi kriteria t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa pengaruh yang diamati bukan sekadar kebetulan. Dalam konteks analisis mediasi, pengaruh langsung ($X \rightarrow Y$) mencerminkan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen tanpa perantara, sedangkan pengaruh tidak langsung ($X \rightarrow Z \rightarrow Y$) terjadi melalui variabel mediasi. Apabila kedua pengaruh, baik langsung maupun tidak langsung, terbukti signifikan, maka kondisi tersebut disebut *partial mediation*, sedangkan jika

hanya pengaruh tidak langsung yang signifikan sementara pengaruh langsung tidak, maka hal tersebut dinyatakan sebagai *full mediation*.

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

Pengaruh *innovative work behavior* terhadap *employee productivity* (Z - Y)

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa *innovative work behavior*, yakni munculnya gagasan dan metode baru dari karyawan untuk menyelesaikan proyek secara optimal dan efisien akan memberikan kontribusi positif terhadap *employee productivity*. Koefisien jalur tercatat sebesar 0,239, dengan t-statistic 2,801 yang melampaui batas kritis 1,96 serta p-value 0,003, menegaskan signifikansi pada taraf 5%. Dengan kata lain, semakin tinggi intensitas perilaku inovatif, semakin besar peningkatan hasil kerja, mutu pekerjaan, dan ketepatan waktu penyelesaian proyek.

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee produktivity* (X2 - Y)

Analisis menunjukkan bahwa *knowledge sharing*, yaitu aktivitas seorang karyawan yang secara aktif membagikan pengetahuan dan membantu rekannya ketika menghadapi hambatan dalam tugas, berpengaruh positif terhadap *employee productivity*. Nilai koefisien jalur sebesar 0,381, dengan t-statistic 4,401 dan p-value 0,000, menegaskan pengaruh yang sangat signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin intens proses berbagi pengetahuan, semakin tinggi pula capaian produktivitas yang tercermin dari kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu penyelesaian proyek.

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior* (X2 - Z)

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berdampak positif terhadap *innovative work behavior*. Koefisien jalur sebesar 0,459, dengan t-statistic 4,596 dan p-value 0,000, menegaskan kekuatan pengaruh yang tinggi. Praktik berbagi pengetahuan tidak hanya memperlancar penyelesaian pekerjaan, tetapi juga memicu lahirnya ide-ide kreatif serta pendekatan baru yang lebih efisien dalam menangani proyek.

Pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee productivity* (X1 - Y)

Temuan memperlihatkan bahwa *self-efficacy*, yakni keberanian dan kepercayaan diri karyawan dalam mengambil keputusan ketika proyek menghadapi hambatan, berpengaruh positif terhadap *employee productivity*. Koefisien jalur sebesar 0,315, dengan t-statistic 3,082 dan p-value 0,001, menunjukkan signifikansi yang jelas. Semakin tinggi keyakinan diri dan keberanian mengambil keputusan dalam menghadapi masalah proyek, semakin besar pula kontribusinya terhadap pencapaian hasil kerja yang berkualitas dan tepat waktu.

Pengaruh *self-efficacy* terhadap *innovative work behavior* (X1 - Z)

Penelitian juga membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Koefisien jalur sebesar 0,424, dengan t-statistic 4,189 dan p-value 0,000, menegaskan pengaruh yang sangat signifikan. Keberanian serta kepercayaan diri karyawan dalam mengambil keputusan saat proyek menghadapi kendala menjadi faktor pendorong munculnya ide-ide inovatif dan metode baru dalam menyelesaikan tugas secara efektif.

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	0,110	0,109	0,045	2,458	0,007	Terbukti

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted..

Employee Productivity 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

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee productivity* yang dimediasi dengan *innovative work behavior* (X2 – Z – Y)

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dengan koefisien sebesar 0,110, nilai t-statistics 2,458, dan p-value 0,007. Karena nilai t-statistics lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Hal ini berarti mekanisme mediasi yang terjadi mampu meningkatkan *employee productivity* melalui perilaku inovatif.

Pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee productivity* yang dimediasi dengan *innovative work behavior* (X1 – Z – Y)

Analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dengan koefisien sebesar 0,101, nilai t-statistics 2,170, dan p-value 0,015. Sama seperti sebelumnya, nilai t-statistics > 1,96 dan p-value < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut juga signifikan. Dengan demikian, keyakinan diri karyawan yang tinggi mendorong munculnya perilaku kerja inovatif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

Secara keseluruhan, hasil menegaskan bahwa *self-efficacy* dan *knowledge sharing* berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi dari perilaku kerja inovatif. *Self-efficacy* mendorong keberanian dan kepercayaan diri karyawan dalam menghadapi hambatan proyek, sementara *knowledge sharing* memperkuat kolaborasi dan transfer pengetahuan, keduanya terbukti signifikan dalam memicu munculnya ide-ide kreatif serta metode kerja baru. Perilaku kerja inovatif kemudian menjadi mekanisme kunci yang memperkuat pengaruh kedua faktor tersebut, sehingga produktivitas dapat tercermin dalam kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan efisiensi penyelesaian proyek

Effect size (f²)

Effect size berfungsi sebagai indikator untuk menilai seberapa besar peran konstruk eksogen dalam menjelaskan variasi pada konstruk endogen dalam suatu model. Parameter f² digunakan untuk mengklasifikasikan tingkat pengaruh tersebut, di mana nilai di bawah 0,02 dianggap sebagai pengaruh lemah, nilai antara 0,02 hingga 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, sedangkan nilai dalam kisaran 0,15 sampai 0,35 merepresentasikan pengaruh kuat dari konstruk eksogen terhadap variabel endogen.

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

Innovative work behavior* terhadap *employee productivity

Hasil uji menunjukkan bahwa *innovative work behavior* memiliki nilai *effect size* 0,070 terhadap produktivitas karyawan. Nilai ini termasuk dalam kategori kecil. Artinya, kontribusi tambahan perilaku kerja inovatif terhadap peningkatan produktivitas relatif terbatas. Walaupun perilaku inovatif tetap penting secara teoritis, pengaruhnya tidak dominan sehingga faktor lain kemungkinan lebih berperan dalam mendorong produktivitas karyawan.

Knowledge sharing* terhadap *employee productivity

Nilai *effect size* 0,172 menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memberikan pengaruh sedang terhadap *employee productivity*. Temuan ini menegaskan bahwa aktivitas berbagi pengetahuan di lingkungan kerja berkontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas. Dengan kata lain, semakin intensif karyawan saling bertukar informasi dan pengalaman, semakin besar pula peningkatan produktivitas yang dapat dicapai. Faktor ini terbukti lebih kuat dibandingkan perilaku kerja inovatif dalam menjelaskan produktivitas.

Self-efficacy* terhadap *employee productivity

Self-efficacy memiliki nilai *effect size* sebesar 0,122 terhadap *employee productivity*, yang termasuk kategori kecil menuju sedang. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan diri karyawan memberikan kontribusi tambahan yang cukup berarti terhadap produktivitas, meskipun pengaruhnya tidak sebesar berbagi pengetahuan. Karyawan dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, sehingga produktivitas meningkat, namun efeknya masih relatif terbatas.

Knowledge sharing terhadap innovative work behavior

Nilai *effect size* sebesar 0,257 menunjukkan bahwa berbagi *knowledge sharing* memiliki pengaruh sedang terhadap *innovative work behavior*. Temuan ini menegaskan bahwa proses berbagi pengetahuan menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong munculnya ide-ide baru dan perilaku inovatif di tempat kerja. Semakin terbuka karyawan dalam membagikan informasi, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk berinovasi. Hubungan ini merupakan salah satu yang paling menonjol dalam penelitian.

Self-efficacy terhadap innovative work behavior

Self-efficacy memiliki nilai *effect size* sebesar 0,219 terhadap *innovative work behavior*, yang termasuk kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan dan kepercayaan diri karyawan berkontribusi cukup kuat dalam mendorong perilaku inovatif. Karyawan yang memiliki rasa percaya diri tinggi lebih berani mengambil risiko, mencoba pendekatan baru, dan menghasilkan ide-ide kreatif. Dengan demikian, efikasi diri terbukti menjadi salah satu faktor penting yang mendukung perilaku kerja inovatif.

E. Pembahasan

Pengaruh self-efficacy terhadap employee productivity

Self-efficacy terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan kontraktor PT. Bintang Teknik Nyata. Hal ini tercermin dari keyakinan individu dalam mengambil keputusan penyesuaian ketika proyek mengalami keterbatasan sumber daya, serta kemampuan fleksibel dalam menyesuaikan keputusan ketika kondisi proyek berubah secara tak terduga. Keyakinan diri tersebut mendorong karyawan untuk tetap adaptif, proaktif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas, sehingga mampu menjaga kelancaran proses kerja. Dalam konteks produktivitas, upaya maksimal karyawan dalam mencegah keterlambatan pekerjaan memperoleh skor tinggi, menegaskan bahwa karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang kuat lebih berkomitmen menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mengurangi hambatan yang dapat mengganggu pencapaian target kerja. Dengan demikian, kepercayaan terhadap kapasitas diri berperan penting dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta komitmen karyawan dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya.

Selain itu, hasil pengujian menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki kontribusi signifikan sebagai faktor psikologis yang mendukung pencapaian kinerja optimal karyawan PT. Bintang Teknik Nyata. Validitas konstruk *self-efficacy* teruji dengan konsistensi internal yang sangat baik, serta kontribusinya terhadap model penelitian yang mampu menjelaskan sebagian besar variasi produktivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang konsisten menegaskan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan [9], meningkatkan kepercayaan diri, kreativitas, serta perilaku kerja profesional [21], dan memperkuat efektivitas kerja individu melalui keyakinan tinggi terhadap kemampuan diri [32]. Dengan dukungan tersebut, dapat ditegaskan bahwa *self-efficacy* merupakan variabel esensial yang mendorong karyawan perusahaan kontraktor untuk lebih produktif, adaptif, serta berorientasi pada pencapaian kinerja optimal.

Pengaruh knowledge sharing terhadap employee productivity

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee productivity* pada karyawan PT. Bintang Teknik Nyata menunjukkan hubungan positif yang signifikan. Hal ini tercermin dari kesiapan karyawan untuk menyerap ilmu dan pengalaman dari rekan kerja guna meningkatkan kinerja mereka. Kemauan untuk secara aktif menyarankan solusi teknis yang dapat diterapkan dalam mengatasi hambatan proyek mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif sehingga hambatan dapat diatasi lebih efektif. Sejalan dengan komitmen karyawan dalam berupaya maksimal mencegah keterlambatan pekerjaan, praktik berbagi pengetahuan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas. Selain itu, kesediaan karyawan untuk berbagi pengalaman ketika proyek berpotensi mengalami keterlambatan, serta usaha meminta solusi terbaik dari rekan kerja saat menghadapi masalah, memperkuat kolaborasi tim, mempercepat penyelesaian tugas, serta mengurangi hambatan yang dapat mengganggu pencapaian target kerja. Dengan demikian, budaya berbagi pengetahuan yang aktif dan efektif terbukti meningkatkan efisiensi kerja serta produktivitas karyawan PT. Bintang Teknik Nyata secara keseluruhan.

Hasil pengujian memperkuat bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee productivity*, dengan validitas konstruk yang kuat dan reliabilitas yang sangat baik. Praktik berbagi pengetahuan memungkinkan transfer informasi, pengalaman, dan keterampilan yang mempercepat penyelesaian tugas serta meningkatkan efisiensi kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa *knowledge*

sharing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [13] dan produktivitas kerja [14]. Dengan kontribusi yang substansial terhadap model, berbagi pengetahuan terbukti sebagai faktor kunci dalam menjelaskan variasi produktivitas karyawan PT. Bintang Teknik Nyata. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *knowledge sharing* tidak hanya terbukti secara empiris, tetapi juga konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya praktik berbagi pengetahuan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

Pengaruh *self-efficacy* terhadap *innovative work behavior*

Pengaruh *self-efficacy* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan PT. Bintang Teknik Nyata menunjukkan hubungan positif yang signifikan. Hal ini tercermin dari keyakinan diri karyawan dalam membuat keputusan penyesuaian ketika proyek menghadapi keterbatasan sumber daya, sehingga mereka lebih percaya diri dalam mengembangkan serta menerapkan ide-ide inovatif untuk mengatasi hambatan kerja. Selain itu, kebiasaan karyawan dalam menemukan solusi baru yang kreatif untuk mengatasi hambatan proyek yang berpotensi menunda pekerjaan memperlihatkan bahwa tingkat *self-efficacy* yang tinggi mendorong mereka lebih aktif mencari solusi inovatif. Karyawan dengan efikasi diri kuat cenderung berinisiatif mendorong rekan kerja mencoba strategi baru serta menerapkan metode inovatif yang mempercepat penyelesaian tugas. Kepercayaan terhadap kapasitas diri tidak hanya meningkatkan keberanian mencoba hal baru, tetapi juga memperkuat keberhasilan dalam mengimplementasikan ide-ide inovatif yang berdampak positif terhadap perilaku kerja inovatif pada perusahaan.

Hasil pengujian lebih lanjut memperkuat bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* karyawan PT. Bintang Teknik Nyata, dengan validitas konstruk yang kuat serta reliabilitas yang sangat baik. *Self-efficacy* mendorong karyawan untuk mencoba pendekatan baru, mengambil risiko terukur, dan berkontribusi dalam perbaikan proses kerja. Dari sisi kontribusi terhadap model, efikasi diri terbukti berperan penting dalam menjelaskan perilaku kerja inovatif, sehingga dapat dipandang sebagai determinan psikologis yang berkontribusi pada keberanian berinovasi dan menghadapi tantangan pekerjaan secara kreatif. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa efikasi diri kreatif berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif [20], serta penelitian lain yang menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh kuat terhadap kemampuan karyawan menghadapi permasalahan dan menampilkan perilaku inovatif [50]. Dengan demikian, *self-efficacy* menjadi faktor kunci dalam mendorong terjadinya inovasi dan peningkatan perilaku inovatif di lingkungan kerja PT. Bintang Teknik Nyata.

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan PT. Bintang Teknik Nyata menunjukkan hubungan positif yang signifikan. Hal ini tercermin dari kesiapan karyawan untuk menyerap ilmu dan pengalaman dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang terhambat, sehingga mendorong keterbukaan terhadap ide-ide baru dan terciptanya lingkungan kerja yang inovatif. Selain itu, kebiasaan karyawan dalam menemukan cara-cara kreatif untuk mengatasi hambatan proyek yang berpotensi menunda pekerjaan memperoleh skor tinggi, menegaskan bahwa budaya berbagi pengetahuan yang aktif meningkatkan kapasitas dalam mengidentifikasi solusi inovatif. Karyawan yang terlibat aktif dalam *knowledge sharing* cenderung berinisiatif mendorong rekan kerja mencoba strategi baru serta menerapkan konsep inovatif dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, praktik berbagi pengetahuan tidak hanya memperkuat kolaborasi tim, tetapi juga meningkatkan motivasi serta keberanian untuk berinovasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan keberhasilan proyek perusahaan kontraktor tersebut.

Hasil pengujian lebih lanjut memperkuat bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* karyawan PT. Bintang Teknik Nyata, dengan validitas konstruk yang kuat serta reliabilitas yang sangat baik. Praktik berbagi pengetahuan terbukti menciptakan lingkungan kolaboratif yang mendorong eksplorasi ide baru dan pemecahan masalah secara kreatif. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa berbagi pengetahuan berkontribusi positif terhadap perilaku kerja inovatif [51] dan bahkan berdampak pada peningkatan kinerja baik secara langsung maupun melalui peran mediasi *innovative work behavior* [52]. Dari sisi kontribusi terhadap model, *knowledge sharing* terbukti sebagai salah satu faktor utama yang menjelaskan perilaku kerja inovatif karyawan. Oleh karena itu, budaya berbagi pengetahuan dapat dipandang sebagai landasan strategis bagi PT. Bintang Teknik Nyata untuk meningkatkan kreativitas, produktivitas, serta kinerja inovatif, sekaligus memperkuat daya saing perusahaan dalam menghadapi kompleksitas industri konstruksi.

Pengaruh *innovative work behavior* terhadap *employee productivity*

Pengaruh *innovative work behavior* terhadap *employee productivity* pada karyawan PT. Bintang Teknik Nyata menunjukkan hubungan positif yang signifikan. Hal ini tercermin dari kemampuan karyawan dalam menemukan cara-cara kreatif dan inovatif untuk mengatasi hambatan proyek yang berpotensi menunda pekerjaan, sehingga berkontribusi langsung pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja. Kemampuan tersebut mempercepat penyelesaian tugas, mengurangi hambatan yang muncul selama proses kerja, serta meningkatkan kualitas hasil

pekerjaan. Selain itu, komitmen karyawan untuk berupaya maksimal mencegah keterlambatan proyek memperoleh skor tinggi, menegaskan bahwa perilaku inovatif yang dilakukan secara konsisten mampu memastikan proyek selesai tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan. Karyawan yang menunjukkan perilaku inovatif cenderung lebih adaptif terhadap tantangan, mampu menemukan solusi kreatif, serta mendukung keberhasilan proyek secara keseluruhan. Dengan demikian, pengembangan perilaku inovatif di lingkungan kerja kontraktor menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap keberhasilan organisasi.

Hasil penelitian lebih lanjut memperkuat bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bintang Teknik Nyata, dengan validitas dan reliabilitas konstruk yang teruji dengan baik. Perilaku inovatif mendorong karyawan untuk mencari solusi baru, mengembangkan ide, serta memperbaiki proses kerja, sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan [26] dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas [38]. Meskipun perilaku inovatif dan produktivitas saling berkaitan erat, keduanya tetap mengukur dimensi yang berbeda, sehingga memperkaya pemahaman mengenai kontribusi inovasi terhadap aspek produktivitas maupun kinerja. Oleh karena itu, *innovative work behavior* dapat dipandang sebagai salah satu komponen strategis yang menjelaskan variasi produktivitas karyawan, sekaligus memperkuat peran inovasi sebagai landasan penting dalam mendukung keberhasilan organisasi kontraktor.

Pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee productivity* melalui *innovative work behavior* sebagai variabel mediasi

Self-efficacy terbukti memiliki pengaruh positif terhadap *employee productivity* pada karyawan PT. Bintang Teknik Nyata, dengan *innovative work behavior* berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan. Keyakinan diri karyawan dalam membuat keputusan penyesuaian ketika proyek menghadapi keterbatasan sumber daya mendorong mereka lebih aktif mencari serta menerapkan solusi inovatif. Hal ini berkontribusi pada peningkatan perilaku inovatif, yang ditunjukkan melalui kemampuan menemukan cara-cara baru dan kreatif untuk mengatasi hambatan proyek yang berpotensi menunda pekerjaan. Selanjutnya, komitmen karyawan untuk berupaya maksimal mencegah keterlambatan pekerjaan memperoleh skor tinggi, sehingga memperkuat bukti bahwa *self-efficacy* tidak hanya berdampak langsung terhadap produktivitas, tetapi juga meningkatkan perilaku inovatif yang berfungsi sebagai mediator. Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dan berinisiatif dalam mengidentifikasi solusi kreatif, sehingga frekuensi serta kualitas inovasi kerja meningkat dan berdampak positif terhadap efisiensi maupun efektivitas kerja perusahaan.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa mediasi *innovative work behavior* signifikan dalam menjelaskan hubungan antara *self-efficacy* dan *employee productivity* pada PT. Bintang Teknik Nyata. Kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas berperan sebagai katalisator yang mendorong munculnya ide-ide baru serta penerapan inovasi yang memperkuat produktivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa faktor psikologis internal mampu meningkatkan kemampuan menghasilkan gagasan kreatif sekaligus berkontribusi terhadap produktivitas melalui perilaku inovatif [53]. Penelitian lain juga menegaskan adanya hubungan positif terhadap produktivitas melalui perilaku inovatif, di mana karyawan dengan efikasi diri tinggi lebih aktif dalam proses generasi maupun implementasi ide [54]. Dengan demikian, kondisi ini dikategorikan sebagai *partial mediation* karena pengaruh langsung dan tidak langsung sama-sama signifikan, memperkaya pemahaman mengenai mekanisme hubungan antar variabel serta menegaskan bahwa *self-efficacy* melalui perilaku inovatif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan kontraktor.

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee productivity* melalui *innovative work behavior* sebagai variabel mediasi

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee productivity* pada karyawan PT. Bintang Teknik Nyata melalui *innovative work behavior* sebagai variabel mediasi menunjukkan hubungan positif yang signifikan. Hal ini tercermin dari kesiapan karyawan untuk menyerap ilmu dan pengalaman dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang terhambat, sehingga mendorong keterbukaan terhadap ide-ide baru dan menciptakan lingkungan kerja yang inovatif. Kemampuan karyawan dalam menemukan cara-cara kreatif untuk mengatasi hambatan proyek yang berpotensi menunda pekerjaan memperoleh skor tinggi, menegaskan bahwa budaya berbagi pengetahuan yang aktif meningkatkan kapasitas dalam mengidentifikasi solusi inovatif guna mempercepat penyelesaian tugas. Selanjutnya, komitmen karyawan untuk berupaya maksimal mencegah keterlambatan pekerjaan memperkuat bukti bahwa *knowledge sharing* tidak hanya berdampak langsung terhadap produktivitas, tetapi juga melalui perilaku inovatif yang berperan sebagai mediator. Karyawan yang aktif berbagi ilmu cenderung lebih percaya diri serta berinisiatif dalam menerapkan solusi inovatif, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja mereka di lingkungan perusahaan.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa mediasi *innovative work behavior* signifikan dalam menjelaskan hubungan antara *knowledge sharing* dan *employee productivity* pada PT. Bintang Teknik Nyata. Validitas konstruk *knowledge sharing* dan *innovative work behavior* juga terbukti dengan nilai reliabilitas yang sangat baik, serta

hubungan yang kuat namun tetap terpisah secara statistik. Proses berbagi pengetahuan berperan dalam menciptakan lingkungan kolaboratif yang mendorong eksplorasi ide baru serta pemecahan masalah secara kreatif. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa berbagi pengetahuan meningkatkan perilaku inovatif dan produktivitas [53]. Lebih lanjut, kondisi di mana pengaruh langsung dan tidak langsung sama-sama signifikan disebut sebagai *partial mediation*, yang memperlihatkan bahwa jalur mediasi menambah kekuatan penjelasan model secara keseluruhan. Dengan demikian, *knowledge sharing* melalui perilaku inovatif terbukti sebagai faktor kunci yang memperkuat produktivitas karyawan dan mendukung pencapaian kinerja optimal dalam perusahaan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian yang dilakukan di PT. Bintang Teknik Nyata menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *knowledge sharing* terbukti memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, kedua variabel tersebut juga berkontribusi terhadap munculnya perilaku inovatif, yang berperan sebagai mekanisme mediasi dalam memperkuat kinerja organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa kepercayaan diri individu dan budaya berbagi pengetahuan tidak hanya berdampak langsung pada produktivitas, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan perilaku inovatif. Besarnya pengaruh *knowledge sharing* memperlihatkan bahwa budaya berbagi informasi dan pengalaman menjadi faktor kunci dalam mendorong efisiensi serta inovasi kerja. Dengan demikian, strategi penguatan *self-efficacy* dan penerapan budaya berbagi pengetahuan dapat menjadi landasan praktis untuk meningkatkan daya saing organisasi sekaligus mendukung keberlanjutan pertumbuhan ekonomi.

B. Implikasi teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa faktor psikologis *self-efficacy* dan faktor sosial *knowledge sharing* merupakan determinan penting dalam mendorong perilaku inovatif serta produktivitas kerja. Temuan ini memberikan dukungan terhadap model konseptual yang menempatkan perilaku inovatif sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara aspek internal dan eksternal dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian ini menambah bukti empiris bagi teori-teori yang menekankan pentingnya integrasi antara kepercayaan diri individu dan budaya berbagi pengetahuan dalam menciptakan inovasi berkelanjutan. Selain itu, hasil ini juga membuka ruang bagi pengembangan kerangka teoritis baru yang menyoroti peran budaya organisasi sebagai katalis dalam memperkuat hubungan antara faktor psikologis dan sosial dengan kinerja.

C. Implikasi praktis

Secara praktis, perusahaan perlu menumbuhkan keberanian karyawan dalam mengambil keputusan yang berisiko sebagai bagian dari penguatan *self-efficacy*. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan pengambilan keputusan strategis, simulasi kasus nyata, serta pemberian kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam proyek yang menuntut keberanian menghadapi ketidakpastian. Dengan cara ini, karyawan akan terbiasa mengelola risiko, lebih percaya diri dalam menentukan langkah, dan mampu menghadapi tantangan kerja dengan sikap proaktif.

Selain itu, perusahaan harus memperkuat budaya berbagi pengetahuan dengan mendorong komunikasi terbuka, baik kolaborasi lintas tim atau individu, serta sistem penghargaan yang menekankan pentingnya berbagi pengalaman dan informasi. Program workshop, forum diskusi terbuka, dan mekanisme insentif dapat menjadi sarana efektif untuk menumbuhkan semangat berbagi ilmu. Sinergi antara keberanian mengambil keputusan berisiko dan budaya berbagi pengetahuan diyakini mampu meningkatkan perilaku inovatif serta produktivitas karyawan, sehingga mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan sekaligus berkontribusi pada pembangunan SDGs nomor 8 tentang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan.

D. Keterbatasan penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal cakupan industri dan lokasi, karena hanya dilakukan pada satu perusahaan yaitu PT. Bintang Teknik Nyata. Kondisi tersebut membuat hasil penelitian sulit untuk digeneralisasi ke industri lain maupun wilayah yang berbeda. Selain itu, pengukuran variabel dalam penelitian ini masih terbatas, hanya berfokus pada *self-efficacy*, *knowledge sharing*, dan *innovative work behavior*. Faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi perilaku inovatif, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, serta kondisi lingkungan kerja, belum dilibatkan ke dalam model penelitian.

Model hubungan yang diuji dalam penelitian ini juga belum sepenuhnya komprehensif. Meskipun telah mengkaji peran mediasi perilaku inovatif, masih terdapat kemungkinan adanya variabel mediator maupun moderator lain yang belum dieksplorasi, misalnya dukungan organisasi, keterlibatan karyawan, atau tingkat inovasi perusahaan. Di samping itu, penelitian ini tidak mengontrol faktor eksternal yang dapat memengaruhi hasil, seperti kondisi ekonomi, kebijakan perusahaan, maupun aspek sosial budaya. Hal ini berpotensi menimbulkan bias yang tidak terukur dan memengaruhi validitas temuan penelitian.

E. Saran penelitian selanjutnya

Untuk mengatasi keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan dengan melibatkan lebih banyak perusahaan dari berbagai sektor industri dan wilayah, sehingga hasil penelitian dapat lebih representatif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian mendatang sebaiknya menambahkan variabel lain yang relevan, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku inovatif.

Pengembangan model penelitian yang lebih kompleks juga diperlukan dengan mempertimbangkan variabel mediator maupun moderator tambahan, seperti dukungan organisasi, keterlibatan karyawan, atau tingkat inovasi perusahaan. Hal ini akan memperkaya pemahaman terhadap hubungan antarvariabel yang diteliti. Lebih lanjut, penelitian berikutnya diharapkan dapat mengontrol faktor eksternal dengan memasukkan variabel kontekstual, misalnya kondisi ekonomi, kebijakan perusahaan, atau faktor sosial budaya, sehingga hasil penelitian lebih akurat dan mencerminkan realitas yang ada.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian dengan judul “Pengaruh Self-Efficacy dan Knowledge Sharing terhadap Employee Productivity dengan Innovative Work Behavior sebagai Variabel Mediasi: Studi pada PT. Bintang Teknik Nyata” dapat terselesaikan dengan baik. Pada kesempatan ini, ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya disampaikan kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, arahan, dan bantuan selama proses penelitian berlangsung.

Disadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi kontribusi positif bagi PT. Bintang Teknik Nyata. Akhir kata, semoga segala usaha dan kerja keras yang telah dilakukan dalam penyusunan penelitian ini dapat berkontribusi dan membawa manfaat bagi semua pihak.

REFERENSI

- [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 elektrikal,” *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.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted..

- [11] T. K. Dewi, "Pengaruh Efikasi Diri dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *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://doi.org/10.24054/permana.v13i1.3545>," *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. Dwiyana, and B. Magdalena, "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung," *Semin. Nas. 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," *JHIP - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 5, no. 4, pp. 1123–1126, 2022, doi: 10.54371/jhip.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.
- [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. Aripurbo, 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/sabilarraysad>
- [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.
- [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 Sodean 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 Giddens," *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] 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>
- [48] 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.
- [49] 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.
- [50] F. Ekonomi, U. Muhammadiyah, and S. Utara, "Self-efficacy, psychological well being terhadap innovative work behaviour dimediasi work engagement," vol. 7, pp. 4562–4576, 2024.
- [51] 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.
- [52] 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.
- [53] 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.

- [54] K. Hameli, "Fostering innovative work behavior : the role of organizational support and employee self-efficacy," 2024, doi: 10.1108/CCIJ-09-2024-0166.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.