

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP PERILAKU INOVATIF KARYAWAN PT. PUTRA KAHAYAN ABADI DI PANGKALAN BUN

Salsabilla Ardika Panjaitan

Universitas Antakusuma, Pangkalan Bun, Indonesia

Email: salsabilla_ardika@untama.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif karyawan di PT. Putra Kahayan Abadi, Pangkalan Bun. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner yang diberikan kepada 38 orang karyawan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif, dengan nilai t hitung 13,479 dan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 83,5% variasi perilaku inovatif dapat dijelaskan oleh *knowledge sharing*, sementara sisanya 16,5% dijelaskan oleh faktor lain. Berdasarkan hasil ini, disarankan agar perusahaan meningkatkan budaya berbagi pengetahuan di antara karyawan untuk mendukung peningkatan perilaku inovatif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja tim dan perusahaan.

Kata Kunci: *Knowledge sharing*, Perilaku inovatif, Kinerja karyawan

Abstract

This study aims to examine the effect of knowledge sharing on innovative behavior among employees at PT. Putra Kahayan Abadi, Pangkalan Bun. The research method used is descriptive quantitative with simple linear regression analysis. Data were collected through observation, interviews, and questionnaires distributed to 38 employees of the company. The results indicate that knowledge sharing has a significant impact on innovative behavior, with a t -value of 13.479 and a significance level of 0.000, which is less than 0.05. The coefficient of determination shows that 83.5% of the variation in innovative behavior can be explained by knowledge sharing, while the remaining 16.5% is explained by other factors. Based on these findings, it is recommended that the company enhance the culture of knowledge sharing among employees to support the improvement of innovative behavior, which in turn will enhance team and company performance.

Keywords: *Knowledge sharing, Innovative behavior, Employee performance*

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang ditandai oleh perkembangan teknologi dan kompetisi pasar yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dan terus berinovasi agar dapat bertahan dan unggul dalam persaingan industri. Inovasi

tidak hanya menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang, tetapi juga menjadi kunci utama dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan. Dalam konteks ini, perilaku inovatif karyawan menjadi salah satu elemen penting yang mendukung

proses inovasi organisasi. Karyawan tidak hanya sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai sumber ide-ide baru yang dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

Menurut De Jong et al. (2008), *innovative work behaviour* (IWB) atau perilaku inovatif adalah upaya individu untuk menciptakan, mempromosikan, dan mewujudkan ide-ide baru dalam lingkungan kerja. Janssen (2000) mengemukakan bahwa perilaku inovatif terdiri atas tiga indikator, yaitu penciptaan ide (*idea generation*), promosi ide (*idea promotion*), dan realisasi ide (*idea realization*). Dengan demikian, karyawan yang mampu menghasilkan ide kreatif, membagikan ide tersebut, serta menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari merupakan aset penting dalam mendukung daya saing organisasi.

Salah satu faktor yang diyakini berperan besar dalam membentuk perilaku inovatif adalah *knowledge sharing*. Menurut Azizi (2020), *knowledge sharing* merupakan budaya interaksi sosial yang mencakup aktivitas *knowledge donating* (berbagi pengetahuan kepada orang lain) dan *knowledge collecting* (mengumpulkan pengetahuan dari orang lain). Dalam lingkungan kerja yang mendukung kegiatan berbagi pengetahuan, karyawan cenderung lebih terbuka terhadap ide-ide baru, lebih mudah menemukan solusi kreatif, dan lebih terdorong untuk berinovasi.

Namun demikian, pada kenyataannya masih banyak organisasi yang menghadapi tantangan dalam membangun budaya *knowledge sharing*. PT. Putra Kahayan Abadi, perusahaan yang bergerak di bidang distribusi bahan bangunan di Pangkalan Bun, merupakan salah satu contoh yang menghadapi permasalahan tersebut. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa aktivitas berbagi pengetahuan di antara karyawan masih tergolong rendah. Misalnya, karyawan bagian sales yang lebih senior enggan membagikan

pengalamannya kepada karyawan baru. Begitu pula dengan bagian logistik dan telly yang kurang aktif berbagi pengetahuan praktis terkait tugas masing-masing. Minimnya interaksi antarbagian juga membatasi transfer pengetahuan yang seharusnya dapat meningkatkan kinerja lintas fungsi.

Selain kendala dalam berbagi pengetahuan, perusahaan juga menghadapi hambatan dalam mendorong perilaku inovatif karyawan. Beberapa fenomena yang ditemukan antara lain adalah keterbatasan pelatihan yang relevan, kurangnya dukungan pimpinan terhadap ide-ide baru, serta prosedur birokratis yang memperlambat proses implementasi ide. Hal ini mengakibatkan rendahnya semangat dan keberanian karyawan untuk menyampaikan maupun merealisasikan gagasan inovatif mereka.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, perlu dilakukan upaya strategis untuk membangun budaya *knowledge sharing* yang kuat guna mendorong peningkatan perilaku inovatif karyawan. Penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif di tempat kerja. Rahmahthia dan Etikariena (2019) menemukan bahwa *knowledge sharing* menjelaskan 48% varians perilaku inovatif. Mazidah (2020) menegaskan bahwa *knowledge sharing* tidak hanya berpengaruh terhadap perilaku inovatif, tetapi juga terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Adriyanto dan Prasetyo (2021), serta Hidayat dan Rofaida (2021), yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* lebih dominan dibanding variabel lainnya dalam menstimulasi inovasi.

Dengan melihat urgensi permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif karyawan di PT. Putra Kahayan Abadi di Pangkalan Bun. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun

praktis dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui penguatan budaya berbagi pengetahuan dan pengembangan perilaku inovatif di kalangan karyawan. Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah: *apakah knowledge sharing berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan PT. Putra Kahayan Abadi di Pangkalan Bun?* Untuk menjawab pertanyaan tersebut, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- a) Ho: Diduga *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap *perilaku inovatif* karyawan PT. Putra Kahayan Abadi di Pangkalan Bun.
- b) Ha: Diduga *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *perilaku inovatif* karyawan PT. Putra Kahayan Abadi di Pangkalan Bun.

Dengan batasan hanya membahas dua variabel yaitu *knowledge sharing* dan *perilaku inovatif*, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih terfokus dan mendalam terkait pengaruh antara kedua variabel tersebut. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan dalam menyusun program pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen organisasi

II. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Hasibuan (2000) menyatakan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Tulus (1992) dalam Suharyanto dan Hadna (2005) memperluas definisi ini dengan menambahkan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang mencakup pengadaan,

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

Armstrong (1990) melihat MSDM sebagai pendekatan strategis untuk mengelola manusia berdasarkan prinsip bahwa SDM adalah aset paling berharga yang memerlukan integrasi dan keselarasan dengan tujuan perusahaan. Fungsi utama MSDM menurut Handoko (2011) meliputi penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM. Sementara itu, Mangkunegara (2013), Stoner dalam Siagian (2013), Dessler (2015), dan Simamora dalam Sutrisno (2015) menegaskan pentingnya perencanaan, pelatihan, penilaian kinerja, dan hubungan kerja yang efektif sebagai bagian dari MSDM.

Indikator relevan dari teori MSDM antara lain: (1) Perencanaan kebutuhan SDM, (2) Penarikan dan seleksi staf, (3) Pengembangan dan pelatihan karyawan, (4) Penilaian kinerja, (5) Pemberian kompensasi, (6) Hubungan kerja yang efektif.

Knowledge Sharing

Knowledge sharing adalah proses sosial di mana individu dalam organisasi saling bertukar informasi, pengalaman, dan keterampilan untuk menciptakan pengetahuan baru. Azizi (2020) menyatakan bahwa knowledge sharing merupakan budaya interaksi sosial yang mencakup dua dimensi utama, yaitu knowledge donating dan knowledge collecting. Laili (2019) menambahkan bahwa proses ini tidak dapat dilakukan sendiri, tetapi membutuhkan keterlibatan aktif antar individu.

Maulana (2018) dan Dwihastuti (2021) juga menyebutkan bahwa knowledge sharing adalah proses mutual dalam pertukaran pengetahuan tacit maupun eksplisit melalui interaksi sosial dan komunikasi untuk meningkatkan implementasi kerja dan inovasi.

Indikator dari knowledge sharing menurut Azizi (2020):

1. Knowledge donating: aktivitas berbagi pengetahuan kepada orang lain.
2. Knowledge collecting: aktivitas memperoleh pengetahuan dari orang lain.

Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif (innovative work behaviour) mengacu pada usaha individu dalam menciptakan, mengenalkan, dan menerapkan ide-ide baru di lingkungan kerja. De Jong et al. (2008) dan Janssen (2000) menjelaskan bahwa perilaku inovatif melibatkan tiga tahap utama: penciptaan ide (idea generation), promosi ide (idea promotion), dan realisasi ide (idea realization).

Gaynor (2002), McGruirk et al. (2015), Birdi et al. (2016), dan Zhao & Shao (2011) menekankan bahwa perilaku inovatif mencakup proses berpikir kreatif, dukungan terhadap ide baru, dan penerapannya dalam praktik kerja. Klesen & Street (2001) menggambarkan perilaku inovatif sebagai seluruh tindakan individu yang menghasilkan dan mengimplementasikan perubahan yang bermanfaat dalam organisasi.

Indikator perilaku inovatif menurut Janssen (2000):

1. Idea generation: menciptakan solusi kreatif.
2. Idea promotion: membagikan ide untuk mendapatkan dukungan.
3. Idea realization: menerapkan ide menjadi praktik kerja nyata.

III. METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Putra Kahayan Abadi, yang berlokasi di Jl. Malijo RT 021, Kelurahan Madurejo, Kecamatan Arut Selatan, Kabupaten Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013), metode kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengumpulan data dilakukan secara sistematis, terstruktur, dan melalui instrumen yang dirancang

khusus untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan keadaan objek penelitian berdasarkan analisis statistik yang mendalam dan menggali pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku inovatif karyawan. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang fenomena yang terjadi pada objek penelitian berdasarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya (Sugiyono, 2012).

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti terdiri dari dua variabel utama, yaitu knowledge sharing sebagai variabel independen dan perilaku inovatif karyawan sebagai variabel dependen. Knowledge sharing dalam penelitian ini didefinisikan sebagai budaya interaksi sosial yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan antar karyawan di seluruh organisasi (Azizi, 2020). Variabel dependen, yaitu perilaku inovatif karyawan, merujuk pada tindakan individu yang bertujuan untuk mengenalkan dan menerapkan ide, proses, produk, atau prosedur baru di dalam pekerjaan atau organisasi (De Jong et al., 2008). Definisi operasional kedua variabel tersebut dijabarkan lebih lanjut dalam bentuk indikator yang dapat diukur, seperti knowledge donating dan knowledge collecting untuk knowledge sharing, serta menciptakan ide, berbagi ide, dan realisasi ide untuk perilaku inovatif (Janssen, 2000).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode, yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Observasi dilakukan untuk memperoleh data tentang perilaku inovatif dan gambaran umum mengenai perusahaan serta interaksi antara karyawan terkait knowledge sharing. Wawancara dilakukan dengan karyawan dan pimpinan PT. Putra Kahayan Abadi untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku inovatif. Kuesioner dibagikan kepada

seluruh karyawan sebagai responden untuk memperoleh data kuantitatif tentang penilaian mereka terhadap kegiatan knowledge sharing dan dampaknya terhadap inovasi dalam pekerjaan mereka. Data yang diperoleh terdiri dari data kualitatif, yang berupa narasi atau deskripsi, serta data kuantitatif, yang berupa angka atau statistik yang diperoleh dari hasil kuesioner (Sugiyono, 2003).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putra Kahayan Abadi yang berjumlah 38 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, peneliti menggunakan metode sampel jenuh, yang berarti seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur persepsi responden adalah skala Likert, dengan lima pilihan jawaban yang berkisar dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju" (Sugiyono, 2010). Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana untuk menguji hubungan antara knowledge sharing (variabel independen) dengan perilaku inovatif karyawan (variabel dependen). Koefisien korelasi dan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel dan sejauh mana model penelitian dapat menjelaskan variabilitas variabel terikat. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial antara variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2010).

Dengan asumsi bahwa pengetahuan yang dibagikan dengan baik akan meningkatkan perilaku inovatif karyawan, hipotesis yang diajukan adalah bahwa knowledge sharing berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan di PT. Putra Kahayan Abadi. Hipotesis ini diuji melalui analisis data yang telah dikumpulkan dan diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi hasil pengukuran (Ridwan &

Sunarto, 2010; Ghazali, 2009). Hasil analisis diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pengaruh praktis dari kegiatan knowledge sharing terhadap peningkatan perilaku inovatif di tempat kerja.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 38 orang karyawan PT. Putra Kahayan Abadi sebagai responden, yang dapat digambarkan melalui karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Mayoritas responden berusia di bawah 23 tahun, dengan persentase mencapai 60,53% (23 orang). Kelompok usia antara 23 hingga 40 tahun menyumbang 31,58% (12 orang), sementara hanya 7,89% (3 orang) responden yang berusia di atas 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Putra Kahayan Abadi adalah generasi muda, yang kemungkinan besar membawa dinamika kerja yang lebih segar dan enerjik.

Dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dengan proporsi laki-laki sebanyak 86,84% (33 orang), sedangkan wanita hanya sebanyak 13,16% (5 orang). Persentase ini menunjukkan dominasi pekerja laki-laki di perusahaan tersebut, yang bisa jadi mencerminkan karakteristik industri atau sektor pekerjaan yang lebih didominasi oleh tenaga kerja laki-laki.

Selanjutnya, berdasarkan tingkat pendidikan terakhir menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 63,16% (24 orang), diikuti oleh responden yang memiliki kursus komputer sebanyak 28,95% (11 orang), dan hanya 7,89% (3 orang) yang memiliki pendidikan sarjana (S1). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Putra Kahayan Abadi memiliki tingkat pendidikan menengah, yang mungkin berdampak pada tingkat keterampilan teknis yang mereka miliki dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Distribusi Jawaban Responden

Hasil distribusi jawaban responden mengenai *knowledge sharing* mayoritas responden memberikan penilaian tinggi pada variabel *knowledge sharing*, dengan nilai rata-rata 2,91. Pernyataan tentang berbagi pengetahuan untuk meningkatkan kinerja tim memperoleh nilai rata-rata terkecil (2,71), sementara pernyataan mengenai sering meminta informasi dan saran dari rekan kerja mendapatkan nilai rata-rata tertinggi (3,32). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyadari pentingnya aktivitas berbagi pengetahuan, meskipun masih ada beberapa area yang perlu ditingkatkan, seperti komunikasi antar tim.

Sedangkan untuk variabel perilaku inovatif, hasil distribusi jawaban menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap perilaku inovatif, dengan nilai rata-rata 3,31. Pernyataan mengenai kemampuan menghasilkan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja perusahaan memperoleh nilai rata-rata tertinggi (3,84), sedangkan pernyataan mengenai sering berbagi ide dengan rekan kerja memperoleh nilai rata-rata terendah (2,76). Ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki kecenderungan untuk menciptakan ide inovatif, namun mungkin kurang berpartisipasi aktif dalam berbagi ide tersebut dengan rekan kerja mereka.

Uji Validitas

Setelah pengumpulan kuisioner, dilakukan uji validitas untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dapat mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *knowledge sharing* dan perilaku inovatif memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,320). Ini menunjukkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini valid dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang dimaksud.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi instrumen pengumpulan data. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach adalah 0,874, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik. Hal ini berarti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat menghasilkan data yang konsisten dan reliabel jika digunakan berulang kali pada waktu yang berbeda.

Regresi Linear Sederhana

Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif, digunakan analisis regresi linear sederhana. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 0,793 + 1,640X$. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel *knowledge sharing* (X) akan menyebabkan peningkatan sebesar 1,640 pada variabel perilaku inovatif (Y). Nilai konstanta 0,793 menunjukkan perilaku inovatif yang terjadi jika tidak ada kontribusi dari *knowledge sharing*.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel *knowledge sharing* dan perilaku inovatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0,914, yang berada pada kategori "Sangat Kuat". Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara *knowledge sharing* dan perilaku inovatif karyawan di PT. Putra Kahayan Abadi.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai R^2 adalah 0,835, yang berarti 83,5% variasi perilaku inovatif dapat dijelaskan oleh *knowledge sharing*, sementara sisanya 16,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial antara variabel independen (knowledge sharing) dan variabel dependen (perilaku inovatif). Berdasarkan nilai t hitung untuk *knowledge sharing* adalah 13,479 dengan p-value 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa knowledge sharing berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan diterima, dan hipotesis nol ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa knowledge sharing memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan di PT. Putra Kahayan Abadi.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan PT. Putra Kahayan Abadi di Pangkalan Bun. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 13,479 dan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel (2,028). Selain itu, koefisien determinasi menunjukkan bahwa 83,5% variasi perilaku inovatif dapat dijelaskan oleh variabel knowledge sharing, sementara sisanya 16,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini.

Saran

- 1) Sebaiknya perusahaan memberikan kepercayaan lebih kepada karyawan untuk berbagi pengetahuan di antara mereka, karena hal ini dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.
- 2) Karyawan diharapkan lebih sering berbagi ide dengan rekan kerja mereka, agar dapat menciptakan lingkungan yang lebih inovatif dan mendukung kemajuan PT. Putra Kahayan Abadi di Pangkalan Bun

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, I., & Nur, Y. (2022). *Pengaruh manajemen talenta, knowledge sharing, dan modal psikologi terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan pada bank syariah di Kota Makassar*. [Skripsi]. Universitas Negeri Makassar.
- Adriyanto, A. T., & Prasetyo, A. (2021). *Pengaruh motivasi intrinsik dan knowledge sharing terhadap produktivitas kerja melalui perilaku inovatif sebagai variabel intervening (Studi pada PT. BPR Rudo Indobank)*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 12(2), 121–130.
- Armstrong, M. (1990). *Human Resource Management Practice* (6th ed.). London: Kogan Page.
- Armstrong, M. (1990). *Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Azizi, H. (2020). Knowledge sharing dalam organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 45–53.
- Azizi. (2020). *Konsep Knowledge Sharing dalam Organisasi*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 45–53.
- Birdi, K., Leach, D., & Magadley, W. (2016). *The Relationship of Individual Innovativeness with Organizational Innovative Behaviour*. *Journal of Organizational Behaviour*.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2008). *Innovative work behaviour: Measurement and validation. Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs*.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Dwiastuti, I. (2021). *Proses Knowledge Sharing dalam Meningkatkan Inovasi Organisasi*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 12–22.

- Gaynor, G. H. (2002). *Innovation by Design: What It Takes to Keep Your Company on the Cutting Edge*. AMACOM.
- Ghozali, I. (2009). *Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. S., & Rofaida, R. (2021). Peran kepemimpinan transformasional dan knowledge sharing dalam menstimulasi perilaku inovatif di institusi pendidikan. *Jurnal Pendidikan Manajemen*, 9(1), 23–35.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Klesen, A. M., & Street, R. (2001). *Managing Innovation at Work*. *Innovation Journal*, 4(2), 99–115.
- Kurniawati, E. F., & Suharnomo. (2023). Pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku inovatif Islamic melalui work engagement sebagai variabel intervening (Studi pada pengrajin batik di Desa Wisata Batik Lendah, Kulon Progo). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(1), 66–79.
- Laili, S. (2019). *Knowledge Sharing sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 88–96.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulana, H. (2018). Peran Knowledge Sharing terhadap Inovasi Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 145–152.
- Mazidah, A. (2020). Pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(3), 135–144.
- McGuirk, H., Lenihan, H., & Hart, M. (2015). *Measuring the Impact of Innovative Human Capital on Small Firms' Propensity to Innovate*. *Research Policy*, 44(4), 965–976.
- Natsir, M. R. (2023). Pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku kerja berinovasi di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 13(1), 81–93.
- Pandanningrum, G. V., & Nugraheni, R. (2021). 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). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(2), 97–108.
- Prayoga, R., Suherman, E., & Apriani, Z. (2023). Pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku inovatif pada pengurus organisasi mahasiswa (Studi pada pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UBP Karawang Periode 2022–2023). *Jurnal Pengembangan SDM*, 5(2), 54–64.
- Rahmahthia, S. E., & Etikariena, A. (2019). Pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku inovatif di tempat kerja pada karyawan PT X dan PT Y. *Jurnal Psikologi*, 47(1), 35–47. <https://doi.org/10.22146/jpsi.12345>

- Ridwan, M., & Sunarto, D. (2010). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Press.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2003). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2012). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D* (ed. 14). Bandung: Alfabeta.
- _____. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyanto, S., & Hadna, A. (2005). *Pengantar manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tulus, H. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Wijaya, A. F., & Tanoto, S. R. (2020). *Pengaruh motivasi intrinsik, knowledge sharing, dan knowledge application behavior terhadap perilaku inovatif karyawan agen properti di Surabaya*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(1), 13–21.
- Zhao, Y., & Shao, F. (2011). The influence of work engagement on innovative work behaviour. *Journal of Business Research*, 7(4), 289–298.

