
ANALISIS DETERMINAN PERILAKU KERJA BERINOVASI**M. Natsir*, Sangkala, Muhammad Yunus**Universitas Hasanuddin Makassar Indonesia

Abstract

Knowledge collecting and donating can change old ideas about human resource management by providing new processes, disciplines and knowledge, resulting in organizational innovation, especially innovative work behavior. This study aims to examine the effect of knowledge collecting and donating on innovative work behavior. Quantitative methods are used to test knowledge collecting and donating on innovative work behavior. The research location is at Hasanuddin University, Makassar City. The population in this study were all employees at the Hasanuddin University Finance Bureau with status as state civil servants as many as 44 people. Withdrawal of the number of samples in this study using saturated sampling. Primary data collection by distributing questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results showed that knowledge collecting and knowledge donating had a positive and significant effect both partially and simultaneously on innovative work behavior

Keywords:

Knowledge, Collecting, Donating, Makassar

Abstrak

Knowledge collecting dan donating dapat mengubah ide-ide lama tentang pengelolaan sumber daya manusia dengan menyediakan proses baru, disiplin dan pengetahuan, sehingga menghasilkan inovasi organisasi khususnya perilaku kerja berinovasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh knowledge collecting dan donating terhadap perilaku kerja berinovasi. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji knowledge collecting dan donating terhadap perilaku kerja berinovasi. Lokasi penelitian di Universitas Hasanuddin, Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Biro Keuangan Universitas Hasanuddin yang berstatus sebagai aparatur sipil negara sebanyak 44 orang. Penarikan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data primer dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa knowledge collecting dan knowledge donating berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap perilaku kerja berinovasi.

Kata Kunci: Pengetahuan, Pengumpulan, Donasi, Makassar**Article history:**

Submission December 27 2022

Revision January 10 2023

Accepted May 18 2023

Published June 30 2023

***Corresponding author**

Email:

natsirunhas73@gmail.com

PENDAHULUAN

Inovasi sebagai penciptaan dan implementasi sesuatu yang baru, seperti ide, produk, proses, atau kebijakan. Inovasi proses berhubungan dengan perbaikan yang mempengaruhi. Inovasi proses tersebut mencakup peningkatan efisiensi, penurunan tingkat kegagalan, peningkatan layanan atau peningkatan kualitas proses. Inovasi yang tidak mempengaruhi karakteristik mendasar dari suatu proses disebut inovasi berkelanjutan. Sebuah inovasi berkelanjutan tidak memerlukan pelatihan ekstensif atau reorientasi dari pegawai untuk memahami atau melakukan proses. Inovasi akan membuat versi sebelumnya menjadi usang dan menggantikannya dengan alternatif baru dan sangat berbeda, demikian pula dengan perilaku kerja yang inovatif.

Perilaku kerja yang inovatif dirintis oleh De Jong & Den Hartog (2010), yang secara ekstensif mempelajari perilaku kerja yang inovatif dan mengembangkan kuesioner untuk mengukur perilaku kerja yang inovatif bagi pegawai pada tingkat individu. De Jong & Den Hartog (2010) menemukan bahwa perilaku kerja yang inovatif terdiri dari empat fase (i) eksplorasi peluang, (ii) generasi ide, (iii) juara, dan (iv) aplikasi. *Fase pertama*: eksplorasi peluang, menggambarkan sejauh mana seorang karyawan dengan sengaja mencari peluang untuk meningkatkan kinerja organisasi atau individu. *Generasi ide*, *fase kedua* mengacu pada pengembangan ide-ide aktual tentang bagaimana perbaikan dapat diwujudkan. *Generasi ide* yang sukses difasilitasi oleh kemampuan individu untuk mempertimbangkan peluang atau masalah dari sudut yang berbeda. Kemampuan menyusun ulang dan menggabungkan aspek-aspek yang diketahui adalah salah satu prediktor terbaik pencapaian kreatif. *Championing*, *fase ketiga* melibatkan mempromosikan ide, mengurangi resistensi, dan mencari dukungan oleh orang-orang yang relevan di seluruh organisasi untuk memfasilitasi dan mempersiapkan implementasi yang sukses. *Fase keempat* dan terakhir: aplikasi, menggambarkan upaya karyawan untuk benar-benar menerapkan ide dan memasukkannya ke dalam operasi sehari-hari.

Perkembangan inovasi serta ditandai dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, menyadari akan persaingan yang semakin kompetitif, maka diperlukan perubahan paradigma dari semula mengandalkan resource-base menjadi *knowledge-based* yang bertumpu pada analisis bidang ilmu pengetahuan tertentu disertai dengan peningkatan kemampuan sumber daya manusia oleh karena itu proses knowledge sharing antar anggota organisasi untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam berfikir secara logis yang nantinya akan menghasilkan suatu yang kreatif dan inovatif dimana merupakan suatu proses dari ide sampai pada penelitian dan pengembangan sehingga akan menghasilkan gagasan atau ide baru.

Knowledge sebagai unsur dalam inovasi, dalam rangka untuk menjaga keunggulan kompetitif organisasi, kegiatan share knowledge telah dikembangkan organisasi-organisasi di hampir seluruh negara di dunia. Pada umumnya seseorang mempercayai dengan sederhana tentang evaluasi knowledge bahwa apa pun yang dipelajari secara otomatis dipindahkan ke tempat kerja oleh penerima. Knowledge yang diperoleh bertujuan untuk dipraktekkan pada pekerjaan dalam rangka meningkatkan kinerja, dengan demikian knowledge harus dishare berdasarkan pekerjaan.

Share yang efektif dan *knowledge* adalah kapasitas penting untuk organisasi nirlaba atau organisasi publik yang dapat memberikan dasar dalam melakukan aktivitas yang dapat

mempengaruhi kebijakan atau perilaku. Pengaruh tersebut disebabkan karena pemberian program dan layanan untuk klien dan anggota, dan terlibat dalam upaya kolaboratif dengan organisasi publik lainnya. Dewasa ini berbagai organisasi publik yang turut menerapkan *knowledge transfer (knowledge transfer)*, salah satunya adalah Universitas Hasanuddin (Unhas).

Unhas sebagai universitas terbaik di Indonesia timur selalu melakukan perubahan dan peningkatan manajemen sistem pendidikan. Salah satu cara yang ditempuh yakni melakukan perubahan status pendidikan, mulai dari Badan Layanan Umum (BLU), Badan Hukum Pendidikan (BHP) hingga berstatus Perguruan Tinggi Berbadan Hukum (PTN-BH). Pada tahun 2014, Unhas berada pada posisi sembilan peringkat nasional dalam publikasi internasional, institusi terakreditasi A, opini laboratorium keuangan dan prestasi kegiatan mahasiswa di kancah internasional, memicu Unhas menjadi PTN-BH. Sebuah universitas yang sudah PTN BH dianggap sebagai pusat unggulan dan pengembangan daya saing bangsa, baik di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya berbasis maritim.

Disrupsi teknologi dan dampak pandemi Covid-19 tidak hanya dialami oleh perusahaan bisnis, namun juga dirasakan oleh perguruan tinggi seperti Universitas Hasanuddin yang menghadapi tantangan untuk terus melakukan inovasi. Universitas Hasanuddin (Unhas) sebagai perguruan tinggi berbadan hukum telah berhasil menjadi universitas kelas dunia berdasarkan *Quacquarelli Symonds* dan *Times Higher Education*. Namun pada level nasional Unhas berada pada peringkat 9 dari 14 PTN di Indonesia, salah satu indikator penilaian tersebut adalah transfer pengetahuan (*knowledge transfer*). Peringkat ke 9 menunjukkan perlunya evaluasi khususnya dalam peningkatan kualitas dan *knowledge* SDM. Berikut disajikan data tentang beberapa indikator penting dalam penilaian PTN.

Indikator Kinerja Utama	ITB	UGM	IPB	UI	UPI	USU	UNAIR	UNPAD	UNDIP	UNHAS	ITS
Jumlah Mahasiswa yang Berwirausaha	236	821	444	280	1.256	648	483	397	3.871	364	354
Persentase lulusan yang langsung bekerja	67%	67%	68%	98%	80%	44%	64%	52%	55%	67%	62%
Jumlah prodi terakreditasi internasional	36	44	25	33	8	2	6	3	8	14	20
Persentase dosen berkualifikasi S3	73%	55%	71%	59%	45%	37%	38%	43%	39%	63%	45%
Jumlah publikasi internasional	1.870	2.573	844	2.946	614	1.701	947	847	1.290	1.140	1.057
Jumlah Kekayaan Intelektual yang didaftarkan	77	225	55	1.006	203	168	78	1.015	203	-	29
Jumlah Prototipe Penelitian dan Pengembangan (R&D)	54	55	74	1	6	30	17	44	35	29	30
Jumlah Prototipe Industri	65	15	32	-	3	2	12	22	10	8	27
Jumlah produk inovasi	8	4	6	2	-	16	3	3	2	4	10
Jumlah Perusahaan Pemula Berbasis Teknologi (PPBT)	20	10	12	3	-	4	30	7	4	6	5

Gambar 1. Indikator dalam penilaian PTN

Berdasarkan seluruh indikator pada gambar 1 menunjukkan peran penting *knowledge* dalam organisasi. Proses berbagi pengetahuan terdiri dari kesediaan individu untuk secara aktif berkomunikasi dengan rekan kerja (*knowledge donating*) dan secara aktif berkonsultasi dengan rekan kerja untuk belajar dari mereka (*knowledge collecting*), serta dukungan empiris bahwa *knowledge donating* (Wang & Wang, 2012; Mulyana et al., 2015; dan Akram et al., 2020b) dan *knowledge collecting* (Kmieciak, 2021) berkontribusi pada peningkatan inovasi dalam bekerja. Berbagi pengetahuan dapat mengubah ide-ide lama tentang pengelolaan sumber daya manusia dengan menyediakan proses baru, disiplin dan pengetahuan, sehingga menghasilkan inovasi organisasi khususnya perilaku kerja berinovasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *knowledge collecting* dan *donating* terhadap perilaku kerja berinovasi.

Knowledge collecting adalah usaha untuk mempersuasi orang lain untuk membagi pengetahuan apa yang diketahui. Teori yang melandasi hubungan antar variabel KC dan perilaku kerja berinovasi adalah teori inovasi berdasarkan manajemen informasi dan pengetahuan (Johannessen, Olsen, & Olaisen, 1999). Berbagai studi terdahulu yang menguatkan hubungan antar variabel tersebut, seperti yang dijelaskan oleh Malik (2021) dan Afsar et al. (2019) bahwa *knowledge collecting* berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja yang inovatif. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah: *H1: Terdapat pengaruh signifikan antara knowledge collecting terhadap perilaku kerja berinovasi*

Knowledge donating adalah komunikasi yang terjadi ketika seorang individu diharapkan mentransfer *intellectual*. Teori yang melandasi hubungan antar variabel KD dan perilaku kerja berinovasi adalah teori inovasi berdasarkan manajemen informasi dan pengetahuan (Johannessen, Olsen, & Olaisen, 1999). Berbagai studi terdahulu yang menguatkan hubungan antar variabel tersebut, seperti yang dijelaskan oleh Munir & Beh (2020) bahwa berbagi pengetahuan termasuk di dalamnya adalah *knowledge donating* (KD) berpengaruh secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif bagi karyawan sektor jasa di Malaysia, meskipun Kmieciak (2021) menemukan bahwa *knowledge donating* (KD) tidak berpengaruh signifikan terhadap realisasi ide. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini adalah: *H2: Terdapat pengaruh signifikan antara knowledge donating terhadap perilaku kerja berinovasi*

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada analisa data-data berupa hasil kuesioner yang diolah dengan metode statistik, untuk menganalisis tingkat pengaruh antar variabel dalam konstruk penelitian. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif ini dilakukan dalam rangka pengujian hipotesis dan kesimpulan hasilnya pada satu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh jawaban dari rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini dilakukan Universitas Hasanuddin. Jl. Perintis Kemerdekaan KM.10, Tamalanrea Indah, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi penelitian didasari atas adanya *fenomena gap* dan *riset gap* yang telah disajikan pada latar belakang penelitian.

Jenis data yang digunakan berupa data kuantitatif yang dapat diukur secara numerik berupa data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner. Kuesioner dilakukan untuk memperoleh data tentang penilaian pegawai tentang *knowledge collecting* dan *donating* terhadap

perilaku kerja berinovasi. Sumber data pada penelitian ini adalah data sekunder berupa data pegawai dan data lainnya yang terkait dengan penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Unhas yang berstatus sebagai ASN (Aparatur Sipil Negara). Kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu: (a) pegawai yang berstatus sebagai ASN; (b) masa kerja minimal 2 tahun; (c) bersedia untuk mengisi kuesioner penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Biro Keuangan Universitas Hasanuddin yang berstatus sebagai aparatur sipil negara sebanyak 44 orang. Penarikan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data primer dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN DISKUSI

Deskriptif Variabel

Nilai rata-rata dan distribusi frekuensi skor variabel *knowledge collecting* diukur dari tanggapan seluruh responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Jawaban Variabel *knowledge collecting*

Indikator	Frekuensi					Nilai Mean
	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)	
Rekan kerja dalam satu unit kerja menceritakan hal yang mereka ketahui ketika bertanya kepada mereka	36,7	42,2	14,4	4,4	2,2	4,06
Rekan kerja dari unit kerja lain menceritakan hal yang mereka ketahui ketika bertanya kepada mereka	30,0	43,3	22,2	2,2	2,2	3,96
Rekan kerja dalam satu unit kerja membagi keterampilan yang mereka ketahui ketika bertanya kepada mereka	30,0	45,6	17,8	4,4	2,2	3,96
Rekan kerja dari unit kerja lain membagi keterampilan yang mereka ketahui ketika bertanya kepada mereka	31,1	40,0	20,0	7,8	1,1	3,92
Rekan kerja dalam satu unit kerja telah mempelajari keterampilan baru, kemudian menjelaskan kepada saya	34,4	35,6	22,2	5,6	2,2	3,94
Rekan kerja dari unit kerja lain telah mempelajari keterampilan baru, kemudian menjelaskan kepada saya	25,6	44,4	22,2	7,8	0	3,87

Sumber: Data Primer (2022)

Hasil deskripsi jawaban responden pada variabel *knowledge collecting* yang ditampilkan Tabel 1 bahwa variabel *knowledge collecting* dinilai sudah baik dengan nilai rata-rata 3,95, ditunjukkan dari rata-rata bobot seluruh instrumen yang memiliki skor 4 (jawaban setuju). Jika dilihat skor rata-rata untuk setiap indikator, ditemukan bahwa indikator dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,06 pada pernyataan 'rekan kerja dalam satu unit kerja menceritakan hal yang mereka ketahui ketika bertanya kepada mereka' termasuk dalam kategori baik. Pernyataan

tersebut dapat diinterpretasikan bahwa responden mampu mengaplikasikan *knowledge collecting* dengan menceritakan atau menjelaskan pengetahuan yang ingin diketahui oleh rekan kerja. Sedangkan, nilai rata-rata terendah yaitu 3,87 pada pernyataan 'rekan kerja dari unit kerja lain telah mempelajari keterampilan baru, kemudian menjelaskan kepada saya'. Pernyataan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa responden dalam menerapkan keterampilan baru tergolong rendah dibandingkan dengan indikator lainnya.

Nilai rata-rata dan distribusi frekuensi skor variabel *knowledge donating* diukur dari tanggapan seluruh responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Distribusi Jawaban Variabel *knowledge donating*

Indikator	Frekuensi					Nilai Mean
	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)	
Berbagi pengetahuan diantara pegawai telah menjadi norma yang biasa	33,3	34,4	26,7	3,3	2,2	3,93
Membagi pengetahuan dengan rekan kerja dalam satu unit kerja	25,6	42,2	27,8	3,3	1,1	3,87
Membagi pengetahuan dengan rekan kerja dari unit kerja lain	34,4	40,0	17,8	6,7	1,1	4,00
Membagi keterampilan dengan rekan kerja dalam satu unit kerja	34,4	44,4	17,8	3,3	0	4,10
Membagi keterampilan dengan rekan kerja dari unit kerja lain	35,6	38,9	25,6	0	0	4,10
Menceritakan dan menjelaskan keterampilan baru kepada rekan kerja dalam satu unit kerja	28,9	48,9	20,0	2,2	0	4,04
Menceritakan dan menjelaskan keterampilan baru kepada rekan kerja pada unit kerja lain	38,9	34,4	23,3	3,3	0	4,08
Rekan kerja mau berbagi pengetahuan dengan saya	23,3	57,8	16,7	2,2	0	4,02
Bersedia membagi pengetahuan dengan rekan kerja	34,4	47,8	15,6	1,1	1,1	4,13

Sumber: Data Primer (2022)

Hasil deskripsi jawaban responden pada variabel *knowledge donating* yang ditampilkan Tabel 2 bahwa variabel *knowledge donating* dinilai sudah baik dengan nilai rata-rata 4,03, ditunjukkan dari rata-rata bobot seluruh instrumen yang memiliki skor 4 (jawaban setuju). Jika dilihat skor rata-rata untuk setiap indikator, ditemukan bahwa indikator dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,13 pada pernyataan 'bersedia membagi pengetahuan dengan rekan kerja' termasuk dalam kategori baik. Pernyataan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa responden mampu mengaplikasikan *knowledge donating* dengan kesediaan berbagi pengetahuan dengan rekan kerja. Sedangkan, nilai rata-rata terendah yaitu 3,87 pada pernyataan 'membagi pengetahuan dengan rekan kerja dalam satu unit kerja'. Pernyataan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa responden dalam berbagi pengetahuan dengan rekan kerja dalam satu unit kerja tergolong rendah dibandingkan dengan indikator lainnya.

Nilai rata-rata dan distribusi frekuensi skor variabel perilaku kerja berinovasi diukur dari tanggapan seluruh responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Distribusi Jawaban Variabel Perilaku Kerja Berinovasi

Indikator	Frekuensi					Nilai Mean
	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)	
Memperhatikan masalah pada unit kerja lain yang bukan bagian dari tugas utama saya	32,2	47,8	16,7	3,3	0	4,08
Mencari solusi untuk memperbaiki masalah pada unit kerja	40,0	42,4	14,4	3,3	0	4,18
Menganggap tugas baru yang inovatif sebagai tantangan	34,4	45,6	15,6	4,4	0	4,10
Mencari metode, teknik atau instrumen kerja baru	37,8	42,2	15,6	4,4	0	4,13
Menghasilkan solusi terbaik untuk masalah yang dihadapi	34,4	38,9	23,3	2,2	1,1	4,03
Menemukan pendekatan baru untuk menjalankan tugas	33,3	42,2	22,2	1,1	1,1	4,05
Mengajak rekan kerja untuk mengembangkan ide-ide yang inovatif	30,0	48,9	17,8	2,2	1,1	4,04
Mengajak rekan kerja untuk mendukung ide-ide yang inovatif	38,9	42,2	17,8	1,1	0	4,18
Mengajak rekan kerja untuk mengatasi hambatan pada ide-ide yang inovatif	33,3	34,4	31,1	1,1	0	4,00
Memperkenalkan ide-ide inovatif ke dalam praktik kerja secara sistematis dan berkelanjutan	38,9	26,7	33,3	1,1	0	4,03
Penerapan ide inovatif telah berkontribusi positif	38,9	34,4	24,4	2,2	0	4,10
Berupaya untuk terus mengembangkan dan menerapkan ide inovatif lainnya	30,0	43,3	23,3	3,3	0	4,00

Sumber: Data Primer (2022)

Hasil deskripsi jawaban responden pada variabel perilaku kerja berinovasi yang ditampilkan Tabel 3 bahwa variabel perilaku kerja berinovasi dinilai sudah baik dengan nilai rata-rata 4,08, ditunjukkan dari rata-rata bobot seluruh instrumen yang memiliki skor 4 (jawaban setuju). Jika dilihat skor rata-rata untuk setiap indikator, ditemukan bahwa indikator dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,18 pada pernyataan 'mencari solusi untuk memperbaiki masalah pada unit kerja' dan pada pernyataan 'mengajak rekan kerja untuk mendukung ide-ide yang inovatif' termasuk dalam kategori baik. Pernyataan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa responden mampu mengaplikasikan perilaku kerja berinovasi dengan menyelesaikan masalah pada unit kerja dan men-support ide atau gagasan yang inovatif. Sedangkan, nilai rata-rata terendah yaitu 4,00 pada pernyataan 'mengajak rekan kerja untuk mengatasi hambatan pada ide-ide yang inovatif' dan pernyataan 'berupaya untuk terus mengembangkan dan menerapkan ide inovatif lainnya'. Pernyataan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa responden dalam

mengatasi hambatan pada ide-ide yang inovatif dan upaya untuk terus mengembangkan dan menerapkan ide inovatif tergolong rendah dibandingkan dengan indikator lainnya.

Hasil Analisis Regresi

Hasil analisis menemukan bahwa *H1*: pengaruh signifikan *knowledge collecting* terhadap perilaku kerja berinovasi, hipotesis ini diterima. Berdasarkan nilai *t* statistik maupun nilai signifikansi yang kurang dari 5 persen, yang menunjukkan bahwa *knowledge collecting* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja berinovasi. Hipotesis *H2* diterima, berdasarkan nilai *t* dan nilai signifikansi yang menunjukkan pengaruh signifikan *knowledge donating* terhadap perilaku kerja berinovasi. *Knowledge collecting* dan *donating* berpengaruh secara simultan berdasarkan nilai *F*. Variasi perilaku kerja berinovasi dijelaskan oleh *knowledge collecting* dan *donating* sebesar 0,393 atau 39,3 persen (*R Square*). Detail output regresi ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Output Regresi Linear Berganda

	<i>Un-standardized Coefficients</i>		<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Beta</i>	<i>Std. Error</i>				
<i>Constant</i>	0,437	0,779			0,562	0,579
<i>Knowledge collecting</i>	0,394	0,139	9,693	0,001	2,822	0,008
<i>Knowledge donating</i>	0,475	0,171			2,786	0,009

Hasil penelitian ini didukung oleh temuan Islamy et al. (2020) dan Dysvik et al. (2015) menjelaskan bahwa *knowledge collecting* dan *knowledge donating* sangat dibutuhkan dalam pengembangan organisasi. Hasil penelitian Lukman (2017); Malik (2021); Afsar et al. (2019); Kmiecziak (2021); Munir & Beh (2020); Vandavasi et al. (2020); Wang et al. (2021); Akhavan et al. (2015); Phung et al. (2019); Pian et al. (2019); Na-Nan & Arunyaphum (2021) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap perilaku kerja berinovasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge collecting* dan *knowledge donating* berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap perilaku kerja berinovasi. *Knowledge collecting* dan *knowledge donating* yang ditingkatkan akan meningkatkan perilaku kerja berinovasi bagi pegawai. Hasil penelitian ini berimplikasi pada keberhasilan dari perilaku kerja berinovasi sebagai cerminan dari pengelolaan sumber daya manusia dengan memprioritaskan aktivitas untuk saling berbagi pengetahuan.

REFERENSI

Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. *Personnel Review*, 48(5), 1186–1208. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0133>

- Akhavan, P., Hosseini, S. M., Abbasi, M., & Manteghi, M. (2015). Knowledge-sharing determinants, behaviors, and innovative work behaviors. *Aslib Journal of Information Management*, 67(5), 562–591. <https://doi.org/10.1108/AJIM-02-2015-0018>
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020b). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(2), 117–129. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>
- de Jong, J., & den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Johannessen, Jon-Arild., Olsen, Bjørn, & Olaisen, Johan. (1999). Aspects of innovation theory based on knowledge-management. *International Journal of Information Management*, 19(2), 0–139. doi:10.1016/s0268-4012(99)00004-3
- Kmieciak, R. (2021). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1832–1859. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134>
- Lukman. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Tim Melalui Berbagai Pengetahuan, Konflik Tim dan Mekanisme Struktur di Rumah Sakit*. Disertasi. Universitas Hasanudin.
- Malik, S. (2021). Emotional intelligence and innovative work behaviour in knowledge-intensive organizations: how tacit knowledge sharing acts as a mediator? *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-09-2020-0158>
- Mulyana., Assegaff, M., & Wasitowati. (2015). Pengaruh *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* terhadap *Innovation Capability* Kasus Pengembangan UKM Batik di Provinsi Jawa Tengah-Indonesia. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 14(3).
- Munir, R., & Beh, L.-S. (2020). Measuring and enhancing organisational creative climate, knowledge sharing, and innovative work behavior in startups development. *The Bottom Line*, 32(4), 269–289. <https://doi.org/10.1108/BL-03-2019-0076>
- Na-Nan, K., & Arunyaphum, A. (2021). Effect of employees' work engagement and knowledge sharing as mediators of empowering leadership and innovative work behaviour. *Industrial and Commercial Training*, 53(4), 313–330. <https://doi.org/10.1108/ICT-08-2020-0100>
- Phung, V. D., Hawryszkiewicz, I., & Chandran, D. (2019). How knowledge sharing leads to innovative work behaviour. *Journal of Systems and Information Technology*, 21(3), 277–303. <https://doi.org/10.1108/JSIT-11-2018-0148>
- Pian, Q. Y., Jin, H., & Li, H. (2019). Linking knowledge sharing to innovative behavior: the moderating role of collectivism. *Journal of Knowledge Management*, 23(8), 1652–1672. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2018-0753>

-
- Vandavasi, R. K. K., McConville, D. C., Uen, J.-F., & Yepuru, P. (2020). Knowledge sharing, shared leadership and innovative behaviour: a cross-level analysis. *International Journal of Manpower*, 41(8), 1221–1233. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2019-0180>
- Wang, Z., Ren, S., Chadee, D., Liu, M., & Cai, S. (2021). Team reflexivity and employee innovative behavior: the mediating role of knowledge sharing and moderating role of leadership. *Journal of Knowledge Management*, 25(6), 1619–1639. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2020-0683>
- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert systems with applications*, 39, 8899-8908. <http://dx.doi.org/10.1016/j.eswa.2012.02.017>