

Transformasi Inovasi Perguruan Tinggi: Dampak *Knowledge Sharing* pada Inovasi Dosen dalam Mendukung Kemandirian dan Ketahanan Bangsa

Susan Febriantina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta

Corresponding author: susanfebriantina@unj.ac.id

Siti Nabila

Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia

sitinabila@unusia.ac.id

Roni Faslah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta

ronifaslah@unj.ac.id

Abstract

Innovation is essential for higher education institutions to adapt to rapid changes and enhance lecturers' performance. One of the key factors that supports innovative work behavior (IWB) is knowledge sharing, which remains challenging in public universities with strong bureaucratic structures. This study aims to examine the influence of knowledge sharing on IWB among civil servant lecturers in higher education institutions under LLDikti Region III Jakarta. A quantitative causal-explanatory survey was conducted with 322 respondents selected through proportional random sampling. The findings indicate that knowledge sharing has a positive and significant effect on IWB, with a path coefficient of 0.370. The knowledge donating dimension emerged as the strongest contributor, reflecting lecturers' high willingness to share insights through digital platforms. Meanwhile, knowledge collecting showed a lower score, indicating limited proactiveness in acquiring knowledge from colleagues. These results highlight that fostering a strong knowledge-sharing culture is crucial for stimulating lecturers' innovative behaviors. In conclusion, institutions must strengthen collaborative ecosystems, enhance knowledge-sharing platforms, and build a work climate that actively encourages information exchange to support innovation in higher education.

Keywords: *Knowledge Sharing; Knowledge Donating; Knowledge Collecting; Innovative Work Behavior; Idea Generation; Higher Education*

Abstrak

Inovasi menjadi elemen penting bagi perguruan tinggi untuk beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan kualitas kinerja dosen. Salah satu faktor yang diyakini berperan penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif adalah knowledge sharing. Namun, praktik berbagi pengetahuan di lingkungan dosen, khususnya pada perguruan tinggi negeri yang memiliki struktur birokratis, masih menghadapi beragam tantangan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh knowledge sharing terhadap innovative work behavior (IWB) pada dosen PNS di perguruan tinggi wilayah LLDikti III Jakarta. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei kausal-eksplanatori, penelitian ini melibatkan 322 responden yang dipilih melalui proportional random sampling. Hasil analisis menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap IWB dengan nilai path

coefficient 0,370. Dimensi knowledge donating menjadi aspek yang paling dominan, menggambarkan tingginya kesediaan dosen untuk membagikan pengetahuan melalui platform digital. Sebaliknya, knowledge collecting menunjukkan nilai lebih rendah, mengindikasikan bahwa dosen belum sepenuhnya proaktif dalam mencari pengetahuan dari rekan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa budaya berbagi pengetahuan merupakan faktor kunci dalam mendorong perilaku inovatif dosen. Kesimpulannya, institusi perlu memperkuat ekosistem kolaboratif, menyediakan sarana berbagi pengetahuan, serta menciptakan iklim kerja yang mampu mendorong pertukaran informasi secara lebih aktif di lingkungan perguruan tinggi.

Keywords: *Knowledge Sharing; Knowledge Donating; Knowledge Collecting; Innovative Work Behavior; Idea Generation; Perguruan Tinggi*

1. PENDAHULUAN

Inovasi menjadi elemen penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, sebagaimana ditunjukkan oleh temuan Darvishmotevali et al. (2020), serta menjadi faktor penentu daya saing di perekonomian modern (Zhang et al., 2019; Singh et al., 2021). Karena itu, kemampuan organisasi untuk berkembang sangat bergantung pada sejauh mana mereka dapat menghasilkan ide-ide baru, menyeleksi, dan mengimplementasikan gagasan yang dianggap paling potensial (Lee et al., 2020; Hughes et al., 2018). Perubahan kondisi yang berlangsung cepat dalam beberapa tahun terakhir juga telah memengaruhi cara individu dan organisasi merespons tantangan, sebagaimana dicatat Kaur Bagga et al. (2022), sehingga kebutuhan untuk menciptakan nilai tambah melalui inovasi menjadi semakin mendesak (Kucharska & Rebelo, 2022).

Inovasi dapat dipahami sebagai proses yang mencakup cara suatu ide diterapkan ke dalam praktik, baik berupa produk, layanan, maupun metode produksi baru, dengan tujuan yang jelas dan manfaat ekonomi yang nyata (Ellis & Childs, 2019). Oslo Manual (2018) menegaskan bahwa inovasi dapat berupa produk atau proses bisnis yang benar-benar baru atau merupakan penyempurnaan dari yang sudah ada, selama perubahan tersebut menunjukkan perbedaan yang signifikan (OECD, 2018). Organisasi yang inovatif akan terus menghasilkan pembaruan yang terlihat dalam proses, layanan, atau produk melalui berbagai bentuk intervensi yang didukung oleh kebijakan dan pembelajaran dari pengalaman, termasuk pengalaman menghadapi krisis. Upaya tersebut penting untuk memastikan organisasi tetap bertahan, kompetitif, dan mencapai keberhasilan (AlMalki & Durugbo, 2023).

Kajian mengenai Innovative Work Behavior (IWB) menunjukkan perkembangan yang pesat dalam satu dekade terakhir. IWB tidak lagi dipahami hanya sebagai bentuk kreativitas individu, tetapi sebagai rangkaian perilaku yang terstruktur, mulai dari penciptaan ide, penyampaian gagasan, hingga penerapannya dalam lingkungan kerja. Perilaku ini menjadi kunci bagi organisasi untuk menjaga daya saing dan beradaptasi dengan perubahan eksternal yang berlangsung cepat (Afsar & Umrani, 2020; Messmann et al., 2022). Literatur juga menunjukkan kecenderungan yang konsisten dalam mengaitkan IWB dengan berbagai faktor organisasi, seperti transformational leadership (Khan et al., 2020; Asbari et

al., 2020; Purwanto et al., 2021; Tan et al., 2021; Kaymakçı et al., 2022), interpersonal trust (Hughes et al., 2018; Z. Lin & Shin, 2021; Marampa et al., 2023; Khassawneh et al., 2022; Kistyanto et al., 2022; Ahmed, 2023; H. Yuan Mai, 2023), serta knowledge sharing (Akram et al., 2020; Asurakkody & Kim, 2020; Usmanova et al., 2020; Nguyen et al., 2020; Vandavasi et al., 2020).

Dalam kaitan ini, knowledge sharing memegang peran yang sangat penting. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa praktik berbagi pengetahuan mampu memperkuat kolaborasi dan mendorong munculnya ide-ide baru (Asurakkody & Kim, 2020; Al-Kurdi et al., 2020). Temuan studi ini menegaskan bahwa knowledge sharing berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara transformational leadership dan IWB, serta antara interpersonal trust dan IWB. Dengan demikian, budaya berbagi pengetahuan di kalangan dosen memiliki kontribusi yang kuat dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa knowledge sharing tidak hanya relevan secara praktis, tetapi juga penting secara teoritis sebagai penghubung antara faktor sosial organisasi dan keluaran inovasi.

Salah satu aspek yang membedakan studi ini dari penelitian terdahulu adalah konteks organisasinya. Penelitian terbaru ini fokus pada dosen-dosen PNS di wilayah LLDikti III Jakarta, dimana memiliki karakteristik yang berbeda seperti struktur organisasi yang birokratis, tuntutan administratif yang tinggi, dan tekanan terhadap produktivitas tridarma. Konteks ini sangat berbeda dari banyak studi sebelumnya yang umumnya dilakukan di sektor swasta, industri teknologi, atau perusahaan multinasional. Kompleksitas sistem kerja di lingkungan pendidikan tinggi publik menuntut pendekatan kepemimpinan dan pengelolaan hubungan sosial yang adaptif agar dapat menumbuhkan iklim inovatif.

Kebaruan penelitian ini terlihat dari beberapa aspek. Pertama, penelitian dilakukan pada konteks yang cukup spesifik, yakni dosen PNS di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta, yang masih jarang menjadi fokus kajian. Kedua, penelitian ini menegaskan peran penting knowledge sharing dalam mendorong innovative work behavior.

2. KERANGKA TEORI

2.1. Perilaku Kerja Inovatif (Innovative Work Behavior (IWB))

Inovasi merupakan elemen penting yang memungkinkan organisasi bertahan dalam lingkungan yang semakin kompetitif dan saling terhubung. Untuk mewujudkan proses kerja yang inovatif, dibutuhkan dukungan dari sisi organisasi maupun individu, termasuk kemampuan karyawan untuk menunjukkan *innovative work behavior* (IWB) (Odugbesan et al., 2023). IWB memegang peran utama dalam mendorong perkembangan sosial, dinamika lingkungan kerja, struktur organisasi, dan perekonomian, terutama di negara yang harus terus beradaptasi dengan perubahan dan tekanan kompetitif. Perilaku ini juga terbukti meningkatkan nilai produk industri (Wynen et al., 2020). Dalam situasi yang berubah cepat, IWB dianggap sebagai dasar bagi berbagai bentuk inovasi karena individu menjadi sumber utama ide-ide baru (Afsar & Umrani, 2020b). Karena itu, mengembangkan dan mempertahankan IWB karyawan

menjadi tantangan besar bagi banyak organisasi (Al Wali et al., 2023). Salah satu cara untuk menjadikan organisasi lebih inovatif adalah dengan mengoptimalkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan dan menerapkan gagasan (J. P. J. D. Jong & Hartog, 2008).

Meskipun beberapa ahli telah mendefinisikan IWB, definisi yang paling umum dalam literatur adalah definisi yang diusulkan oleh Janssen (2000) sebagai perilaku karyawan untuk menciptakan, memperkenalkan, dan menerapkan ide-ide baru dengan sengaja di tempat kerja, di dalam kelompok atau organisasi dengan tujuan memberikan kontribusi terhadap kinerja. Terlepas dari penggunaan yang umum, definisi ini agak terbatas seperti yang tercermin dalam definisi lain yang menggali lebih dalam mengenai apa yang sebenarnya dimaksud dengan IWB (Alessa & Durugbo, 2022). Misalnya, Kanter (1996); Kessel et al. (2012) mendefinisikan IWB sebagai perilaku non-rutin yang kompleks di mana karyawan menciptakan ide-ide baru sambil menghindari pemikiran tradisional dan menantang atasan dan status quo. Sementara Kleysen, R. F., & Street (2001) menyebut bahwa perilaku inovatif adalah tindakan individu yang mencakup keunikan berharga yang terkait dengan proses baru, teknologi baru, dan produk yang ditingkatkan, yang dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas dan kemahiran dalam organisasi secara signifikan. J. P. J. De Jong & Den Hartog (2007) mendefinisikan IWB sebagai serangkaian perilaku yang berkaitan dengan pengenalan ide-ide baru yang signifikan dan bermanfaat bagi pengembangan dan pelaksanaan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi.

Berdasarkan kajian literatur tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa *innovative work behaviour* merupakan rangkaian tindakan dan aktivitas yang ditunjukkan karyawan untuk mengembangkan, memajukan, dan menerapkan ide-ide baru yang memiliki nilai manfaat dalam konteks pekerjaannya. Berdasarkan berbagai kajian, *innovative work behavior* dapat dipahami melalui tiga dimensi utama. Dimensi pertama, *idea generation*, mencakup kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide baru melalui eksplorasi dan identifikasi masalah, seperti menciptakan gagasan untuk isu rumit, mencari metode kerja baru, dan merumuskan solusi yang orisinal (Miron-Spektor, E., & Erez, 2011; Pukkeeree et al., 2020). Dimensi kedua, *idea promotion*, merujuk pada upaya karyawan memperoleh dukungan dari rekan kerja maupun atasan dengan cara menggalang dukungan, mencari persetujuan, dan mendorong antusiasme anggota organisasi terhadap ide yang diusulkan (Botha & Steyn, 2022). Dimensi ketiga, *idea realization*, menekankan penerapan ide inovatif ke dalam praktik kerja melalui pengembangan prototipe, penerapan sistematis di lingkungan kerja, serta evaluasi manfaat dari ide tersebut (Spiegelaere et al., 2014).

2.2. Berbagi pengetahuan

Sebagai aset tak berwujud yang penting bagi setiap organisasi, pengetahuan memiliki nilai yang lebih besar ketika dapat dibagikan, ditransfer, dan diterapkan, sehingga mendorong terciptanya pengetahuan baru dalam organisasi (Son et al., 2020). Hal ini sejalan dengan pandangan Bock et al. (2005) yang menegaskan bahwa pengetahuan merupakan dasar keunggulan kompetitif sekaligus pendorong utama nilai organisasi. Salah satu proses yang paling umum dalam manajemen pengetahuan adalah knowledge

sharing (Kmieciak, 2020). Dalam kerangka tersebut, knowledge sharing berfungsi sebagai mekanisme untuk mengubah pengetahuan tacit menjadi eksplisit, di mana kedua bentuk pengetahuan tersebut menjadi masukan penting bagi proses inovasi (Castaneda & Cuellar, 2020).

Dalam konteks pekerjaan, knowledge sharing menggambarkan sejauh mana individu memiliki kemauan untuk saling berbagi keahlian (Haider et al., 2022). Definisi lain menyebutkan bahwa proses ini mencakup pertukaran data, ide, pengalaman, maupun teknologi, baik yang bersifat eksplisit maupun tacit, antarindividu atau kelompok (Wang & Noe, 2010). Senada dengan itu, Al Derei dan Fam (2023) menekankan bahwa knowledge sharing mencakup pertukaran dan transfer pengalaman antarunit dalam organisasi, sedangkan von Behr et al. (2023) menilai proses tersebut sebagai cara sebuah unit belajar dari pengalaman unit lain dalam mencari solusi. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa knowledge sharing adalah proses ketika individu secara aktif memberikan, membagikan, dan mendistribusikan pengetahuan kepada rekan kerja, dengan dukungan teknologi dan sistem manajemen yang memfasilitasi pertukaran pengetahuan di lingkungan organisasi.

Menurut Haider et al. (2022) dan Akram et al. (2020), knowledge sharing terdiri dari dua dimensi utama, yaitu knowledge donating dan knowledge collecting. Dimensi pertama merujuk pada kesediaan individu untuk membagikan pengetahuan, keahlian, dan pengalaman kepada orang lain. Dalam konteks organisasi, karyawan yang memiliki sikap terbuka akan berbagi wawasan dan informasi guna mendukung rekan kerja serta meningkatkan produktivitas tim. Dimensi kedua mencakup aktivitas individu dalam mencari, memperoleh, dan memanfaatkan pengetahuan dari orang lain. Karyawan yang terlibat dalam proses ini biasanya berinteraksi dengan rekan kerja, mengajukan pertanyaan, serta memanfaatkan keahlian pihak lain untuk melengkapi kompetensinya. Kedua dimensi tersebut menunjukkan bahwa knowledge sharing bukan hanya tentang memberi, tetapi juga tentang menerima pengetahuan yang dibutuhkan.

Salah satu faktor penting yang mendorong munculnya inovasi adalah knowledge sharing (Castaneda & Cuellar, 2020). Tanpa proses berbagi pengetahuan, inovasi sulit terbentuk karena ide dan keahlian tidak dapat berkembang menjadi sesuatu yang baru atau lebih baik. Dalam konteks ini, knowledge sharing dipahami sebagai pertukaran keahlian yang bertujuan menghasilkan atau meningkatkan produk serta layanan yang bernilai (Anser et al., 2020).

Berbagai penelitian menunjukkan konsistensi pengaruh knowledge sharing terhadap innovative work behavior. Akram et al. (2020), melalui studi pada 345 karyawan sektor telekomunikasi di Cina, menemukan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Temuan ini sejalan dengan Asurakkody dan Kim (2020), yang mengidentifikasi hubungan positif signifikan antara kedua variabel tersebut pada 148 mahasiswa keperawatan di Sri Lanka. Penelitian di Vietnam oleh Nguyen et al. (2020) juga memperlihatkan bahwa proses donasi dan pengumpulan pengetahuan sama-sama memberikan kontribusi penting bagi perilaku inovatif. Di Taiwan, Vandavasi et al. (2020) menunjukkan bahwa knowledge sharing tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga memperkuat kepemimpinan

kolektif yang mendorong inovasi individu. Temuan positif lainnya datang dari Khassawneh et al. (2022) yang mengamati 346 karyawan sektor jasa di Uni Emirat Arab, dan menyimpulkan bahwa knowledge sharing berperan penting dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi. Hasil-hasil ini selaras dengan studi Khorakian et al. (2019), Al Derei & Fam (2023), serta Fatmawaty et al. (2023).

Di sisi lain, terdapat temuan yang menunjukkan hasil berbeda. Usmanova et al. (2020), yang meneliti 322 karyawan perusahaan multinasional Cina di Kazakhstan, melaporkan bahwa hubungan antara knowledge sharing dan innovative work behavior tidak signifikan. Mereka menemukan bahwa perbedaan budaya memicu kekhawatiran dalam berbagi informasi, memberi saran, maupun menawarkan bantuan, sehingga perilaku inovatif menjadi rendah. Studi Susilo et al. (2023) juga menguatkan hasil ini, dengan menunjukkan bahwa knowledge sharing tidak memberikan pengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah *Knowledge sharing* berpengaruh langsung positif terhadap *innovative work behavior*.

3. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan desain survei dan menggunakan pendekatan kausal-eksplanatori yang berpijak pada paradigma positivisme (Creswell & Creswell, 2018). Pendekatan ini bertujuan menguji hipotesis dengan menelusuri hubungan sebab-akibat antarvariabel, khususnya untuk melihat sejauh mana variabel independen berpengaruh langsung terhadap variabel dependen (Creswell, 2016). Proses penelitian direncanakan berlangsung selama empat bulan, dari Oktober 2024 hingga Januari 2025, melalui dua tahap utama: pengurusan izin dan uji coba instrumen, kemudian pengumpulan serta analisis data statistik.

Penelitian dilakukan pada perguruan tinggi yang berada di bawah LLDikti Wilayah III Jakarta, dengan tujuan menjaga homogenitas konteks. Lokasi penelitian difokuskan pada empat Perguruan Tinggi Negeri, yaitu Universitas Negeri Jakarta (UNJ), UPN Veteran Jakarta, Politeknik Negeri Jakarta (PNJ), dan Politeknik Negeri Media Kreatif (PNMK). Sampel penelitian terdiri dari dosen PNS dengan jabatan fungsional minimal Asisten Ahli pada empat PTN tersebut. Dari total populasi 1.664 dosen, teknik proportional random sampling digunakan agar setiap subkelompok tetap terwakili dan hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih kuat. Berdasarkan rumus Taro Yamane dengan tingkat presisi $d = 0,05$, jumlah sampel minimum yang diperlukan adalah 322 responden. Jumlah ini kemudian didistribusikan secara proporsional ke masing-masing PTN dengan mempertimbangkan jenjang jabatan akademik. Ukuran sampel tersebut juga melampaui batas minimum yang direkomendasikan dalam analisis Structural Equation Modeling (SEM), yaitu sekitar 150 responden (Hair et al., 2019).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis Google Form yang dikembangkan dari instrumen penelitian sebelumnya. Tautan kuesioner dikirimkan kepada dosen PNS melalui email institusi yang diperoleh dari izin penelitian dan situs resmi perguruan tinggi. Responden diminta mengisi kuesioner sesuai persepsi mereka terhadap pernyataan yang disajikan. Untuk menjaga kerahasiaan dan

etika penelitian, seluruh kuesioner dibuat anonim. Setelah data terkumpul, langkah berikutnya adalah proses pengolahan untuk menyusun data secara sistematis.

Instrumen penelitian disusun dengan terlebih dahulu mendefinisikan kelima variabel secara konseptual kemudian mengoperasionalkannya ke dalam dimensi atau indikator. Seluruh variabel diukur menggunakan Skala Likert 5 poin dari SS (Sangat Setuju) sampai STS (Sangat Tidak Setuju). Pemilihan skala ini didasari pertimbangan kemudahan bagi responden, reliabilitas yang tinggi, serta kecenderungan menghasilkan tingkat non-respons yang lebih rendah (Tomei et al., 2021). Selain itu, skala 5 poin dinilai efektif untuk survei singkat karena mempercepat waktu pengisian tanpa mengurangi validitas data (Taherdoost, 2019).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Nilai *path coefficient* sebesar 0,370 dengan t-statistic 4,679 dan p-value 0,000 menegaskan bahwa semakin tinggi aktivitas berbagi pengetahuan, semakin besar kecenderungan dosen untuk berperilaku inovatif. Dimensi *knowledge donating* menjadi penyumbang terbesar, baik dari persepsi responden maupun hasil analisis, yang menunjukkan bahwa dosen cenderung aktif dan sukarela membagikan pengetahuan yang mereka miliki. Penggunaan platform digital menjadi indikator yang paling menonjol, memperlihatkan bahwa teknologi memegang peran penting dalam mendukung kolaborasi dan pertukaran informasi. Sebaliknya, *dimensi knowledge collecting* menunjukkan nilai terendah, menggambarkan bahwa dosen belum sepenuhnya proaktif dalam mencari atau menyerap pengetahuan dari rekan kerja, kemungkinan karena mereka merasa bahwa mengambil pengetahuan dari orang lain tidak selalu berdampak langsung pada kinerja pribadi.

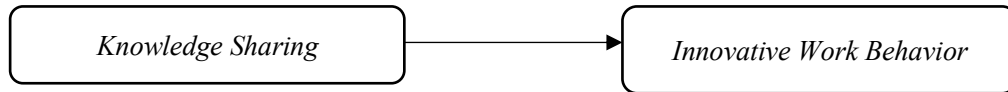
Dalam praktik, berbagi pengetahuan dapat memicu munculnya ide baru. Misalnya, metode pembelajaran berbasis proyek yang dibagikan oleh seorang dosen Teknik melalui platform digital bisa menginspirasi dosen dari bidang lain untuk mencoba pendekatan serupa. Kondisi seperti ini memberi ruang bagi eksplorasi gagasan dan kolaborasi, yang pada akhirnya mendorong perilaku inovatif. Temuan ini juga sejalan dengan berbagai penelitian internasional yang konsisten menunjukkan bahwa *knowledge sharing* menjadi faktor penting dalam mendukung inovasi, seperti studi Akram et al. (2020), Asurakkody dan Kim (2020), Nguyen et al. (2020), Vandavasi et al. (2020), hingga Khassawneh et al. (2022). Berbagai penelitian lain pun menegaskan hubungan yang sama.

Namun, tidak semua studi menemukan hasil yang sejalan. Penelitian Usmanova et al. (2020) misalnya, menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif, terutama karena adanya kekhawatiran berbagi pengetahuan di antara karyawan dari budaya yang berbeda. Kondisi ini memicu kecemasan dalam memberi masukan atau berbagi informasi sehingga

menghambat inovasi. Temuan serupa juga muncul pada penelitian Susilo et al. (2023), yang menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan tidak selalu berdampak langsung pada perilaku inovatif.

Tabel 4.1 Hasil Pengujian Signifikansi *Path Coefficient Direct Effect*.

Hipotesis	®	Standar Deviato	T Statistic	P Values	Keterangan
H3: KS - IWB	0.370	0.079	4.679	0.000	Diterima



5. KESIMPULAN

Bagian ini merangkum temuan utama penelitian serta implikasinya terhadap pengembangan pengetahuan dan praktik organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Dengan kata lain, semakin aktif dosen berbagi pengetahuan, semakin besar kecenderungan mereka untuk menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru. Temuan ini memperkuat berbagai kajian sebelumnya dan menegaskan bahwa proses berbagi pengetahuan—terutama melalui teknologi digital—menjadi salah satu pendorong penting munculnya perilaku kerja inovatif.

Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literatur mengenai hubungan antara *knowledge sharing* dan *innovative work behavior* dalam konteks pendidikan tinggi. Hasilnya diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti lain dan mendorong eksplorasi lebih lanjut, baik melalui studi lanjutan dengan cakupan responden yang lebih luas maupun pendekatan kualitatif yang mampu menggali dinamika interaksi di lingkungan kerja. Jika model ingin diperluas, variabel seperti *psychological safety* dan *perceived organizational support* dapat dijadikan rujukan tambahan.

Dari sisi temuan deskriptif, dimensi Idea Generation muncul sebagai indikator paling kuat dari perilaku inovatif para dosen, yang mencerminkan tingginya perhatian mereka terhadap ide, isu, dan perkembangan baru di lingkungan kampus. Kondisi ini memberi peluang besar bagi institusi untuk membangun ekosistem inovasi yang lebih terstruktur. Perguruan tinggi di bawah LLDIKTI Wilayah III dapat memanfaatkan potensi ini melalui penyediaan ruang kolaborasi, memperkuat kanal komunikasi internal, serta mengadakan kegiatan seperti forum ide, pelatihan *design thinking*, dan penghargaan bagi sivitas akademika yang aktif memberikan usulan baru. Pada variabel *knowledge sharing*, dimensi knowledge donating menempati posisi teratas, menunjukkan bahwa dosen memiliki kecenderungan kuat untuk berbagi pengetahuan. Pemanfaatan teknologi digital menjadi faktor penentu dalam proses ini, sehingga institusi perlu terus mengembangkan platform kolaborasi internal dan menyediakan pelatihan teknis agar proses berbagi pengetahuan berlangsung lebih efektif.

Berdasarkan hasil tersebut, sejumlah rekomendasi dapat diberikan bagi PTN di lingkungan LLDIKTI Wilayah III. Salah satunya adalah memperkuat dimensi Idea Promotion yang menunjukkan

nilai terendah. Langkah yang dapat ditempuh antara lain penyelenggaraan *Peer Innovation Forum* secara rutin, pelatihan bertema kepemimpinan inovasi, serta sistem penghargaan yang mendorong kolaborasi. Pendampingan inovasi oleh dosen senior kepada dosen junior juga dapat menjadi strategi efektif untuk mendorong penerapan ide dalam praktik sehari-hari.

Untuk penelitian berikutnya, pendekatan *mixed method* dapat dipertimbangkan guna memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang hubungan antar variabel. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menangkap aspek kuantitatif sekaligus menggali pengalaman dan dinamika interpersonal yang tidak sepenuhnya tercakup dalam survei. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa budaya berbagi pengetahuan yang didukung oleh teknologi dan lingkungan kerja yang kolaboratif dapat menjadi landasan penting dalam mendorong perilaku inovatif di perguruan tinggi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini, khususnya kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta yang telah mendanai publikasi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020b). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402–428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257> (Ahmed, 2023)
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). 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>
- AlEsa, H. S., & Durugbo, C. M. (2022). Systematic review of innovative work behavior concepts and contributions. In *Management Review Quarterly* (Vol. 72, Issue 4). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/s11301-021-00224-x> (Al Derei & Fam, 2023)
- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50(November 2018), 217–227. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.05.018>
- Al Wali, J., Muthuveloo, R., Teoh, A. P., & Al Wali, W. (2023). Disentangling the relationship between employees' dynamic capabilities, innovative work behavior and job performance in public hospitals. *International Journal of Innovation Science*, 15(2), 368–384. <https://doi.org/10.1108/IJIS-01-2022-0012>
- AlMalki, H. A., & Durugbo, C. M. (2023). Systematic review of institutional innovation literature: towards a multi-level management model. In *Management Review Quarterly* (Vol. 73, Issue 2). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/s11301-022-00259-8>
- Asbari, M., Purwanto, A., Maesaroh, S., Hutagalung, D., Mustikasiwi, A., Ong, F., & Andriyani, Y. (2020). Impact of Hard Skills, Soft Skills and Organizational Culture : Lecturer Innovation Competencies As Mediating. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 142–155.

<https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/419>

- Asurakkody, T. A., & Kim, S. H. (2020). Effects of knowledge sharing behavior on innovative work behavior among nursing Students: Mediating role of Self- leadership. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 12(January), 100190. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.10019> (Bock et al., 2005)
- Botha, L., & Steyn, R. (2022). Employee voice and innovative work behaviour: empirical evidence from South Africa. *Cogent Psychology*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2022.2080323>
- Castaneda, D. I., & Cuellar, S. (2020). Knowledge sharing and innovation: A systematic review. *Knowledge and Process Management*, 27(3), 159–173. <https://doi.org/10.1002/kpm.1637>
- Creswell, J. W., & Creswell, D. J. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches* (Fifth Edit). Sage. <https://doi.org/10.4324/9781315707181-60> (Darvishmotevali et al., 2020)
- Ellis, V., & Childs, A. (2019). Innovation in teacher education: Collective creativity in the development of a teacher education internship. *Teaching and Teacher Education*, 77, 277–286. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.10.020>
- Fatmawaty, A. S., Widigdo, A. M. N., Ie, M., Jumintono, Karlinah, Lady, Julitasari, E. N., Hairani, E., & Muttaqiyathun, A. (2023). Improving Smes Innovative Work Behavior: How the Role of Transformational Leadership and Knowledge Sharing in the Digital Era. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(3), 1–20. <https://doi.org/10.55908/SDGS.V11I3.735>
- Haider, S. A., Akbar, A., Tehseen, S., Poulova, P., & Jaleel, F. (2022). The impact of responsible leadership on knowledge sharing behavior through the mediating role of person–organization fit and moderating role of higher educational institute culture. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(4), 100265. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100265>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 287–302.
- Kanter, R. (1996). When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, and Social Conditions for Innovation in Organizations. In *Knowledge Management and Organisational Design* (Vol. 10). Butterworth-Heinemann. <https://doi.org/10.1016/b978-0-7506-9749-1.50010-7>
- Kaymakçı, R., Görener, A., & Toker, K. (2022). The perceived overqualification's effect on innovative work behaviour: Do transformational leadership and turnover intention matter? *Current Research in Behavioral Sciences*, 3(October 2021), 100068. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2022.100068>
- Kessel, M., Hannemann-Weber, H., & Kratzer, J. (2012). Innovative work behavior in healthcare: The benefit of operational guidelines in the treatment of rare diseases. *Health Policy*, 105(2–3), 146–153. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2012.02.010> (Khassawneh et al., 2022)
- Khorakian, A., Mohammadi Shahroodi, H., Jahangir, M., & Nikkhah Farkhani, Z. (2019). Innovative Work Behavior in Public Organizations: The Roles of Ethical and Knowledge Sharing Behaviors. *Creativity Research Journal*, 31(2), 164–173. <https://doi.org/10.1080/10400419.2019.1607444>
- Khan, M. M., Mubarak, S., & Islam, T. (2020). Leading the innovation: role of trust and job crafting as sequential mediators relating servant leadership and innovative work behavior. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1547–1568. <https://doi.org/10.1108/EJIM-05-2020-0187> (Kistyanto et al., 2022)

- Kaur Bagga, S., Gera, S., & Haque, S. N. (2022). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*, xxx. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.07.003>
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284–296. <http://dx.doi.org/10.1108/EUM0000000005660>
- Kmiecziak, R. (2020). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134>
- Kucharska, W., & Rebelo, T. (2022). Transformational leadership for researcher's innovativeness in the context of tacit knowledge and change adaptability. *International Journal of Leadership in Education*, 00(00), 1–22. <https://doi.org/10.1080/13603124.2022.2068189>
- Lee, A., Legood, A., Hughes, D., Tian, A. W., Newman, A., & Knight, C. (2020). Leadership, creativity and innovation: a meta-analytic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 1–35. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1661837>
- Lin, Z., & Shin, H. (2021). Structural relationship between organizational justice, organizational trust, and knowledge sharing and innovative behavior: Focus on professors from Chinese sport universities. *Journal of Physical Education and Sport*, 21(2), 882–893. <https://doi.org/10.7752/jpes.2021.02110>
- Marampa, A. M., Garnasih, R. L., & Pariyanti, E. (2023). How to unleash innovative work behavior of SMEs workers through clan culture? “Testing the mediating role of knowledge sharing.” *Industrial and Commercial Training*, July. <https://doi.org/10.1108/ICT-03-2023-0016>
- Messmann, G., Evers, A., & Kreijns, K. (2022). The role of basic psychological needs satisfaction in the relationship between transformational leadership and innovative work behavior. *Human Resource Development Quarterly*, 33(1), 29–45. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21451>
- Miron-Spektor, E., & Erez, M. (2011). Looking at creativity through a paradox lens: Deeper understanding and new insights. In W. K. Smith, M. W. Lewis, P. Jarzabkowski, & A. Langley (Eds.). *The Oxford Handbook of Organizational Paradox*, October, 434–451.
- Nguyen, T. P. L., Tran, N. M., Doan, X. H., & Van Nguyen, H. (2020). The impact of knowledge sharing on innovative work behavior of Vietnam telecommunications enterprises employees. *Management Science Letters*, 10(1), 53–62. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.016> (Odugbesan et al., 2023)
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). The Role of Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behaviour, Innovative Work Behaviour, Quality Work Life, Digital Transformation and Leader Member Exchange on Universities Performance. *Linguistica Antverpiensia*, 7(2), 203–216. <https://doi.org/10.29210/020211163> (Pukkeeree et al., 2020)
- Singh, S. K., Gupta, S., Busso, D., & Kamboj, S. (2021). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*, 128(March), 788–798. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.04.040>
- Son, T. T., Phong, L. B., & Loan, B. T. T. (2020). Transformational Leadership and Knowledge Sharing: Determinants of Firm's Operational and Financial Performance. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020927426> (Spiegelaere et al., 2014)

- Susilo, H., Astuti, E. S., Arifin, Z., Mawardi, M. K., & Riyadi, B. S. (2023). The Antecedents of Innovative Work Behavior in Village Owned Enterprises at East Java Indonesia. *International Journal of Membrane Science and Technology*, 10(2), 879–891 (Taherdoost, 2019)
- Tan, A. B. C., Van Dun, D. H., & Wilderom, C. P. M. (2021). Innovative work behavior in Singapore evoked by transformational leaders through innovation support and readiness. *Creativity and Innovation Management*, 30(4), 697–712. <https://doi.org/10.1111/caim.12462>
- Usmanova, N., Yang, J., Sumarlia, E., Khan, S. U., & Khan, S. Z. (2020). Impact of knowledge sharing on job satisfaction and innovative work behavior: the moderating role of motivating language. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51(3), 515–532. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-11-2019-0177>
- 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>
- von Behr, C. M., Cleaver, I., Minshall, T., & Clarkson, P. J. (2023). Trust and knowledge sharing among hospitals during COVID-19: the compound effect of four barriers to organisational trust for knowledge sharing. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 53(2), 315–334. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-05-2022-0170>
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>
- Wynen, J., Boon, J., Kleizen, B., & Verhoest, K. (2020). How Multiple Organizational Changes Shape Managerial Support for Innovative Work Behavior: Evidence From the Australian Public Service. *Review of Public Personnel Administration*, 40(3), 491–515. <https://doi.org/10.1177/0734371X18824388>
- Yuan, H., & Ma, D. (2022). Gender Differences in the Relationship between Interpersonal Trust and Innovative Behavior: The Mediating Effects of Affective Organizational Commitment and Knowledge-Sharing. *Behavioral Sciences*, 12(5). <https://doi.org/10.3390/bs12050145>
- Zhang, Y., Khan, U., Lee, S., & Salik, M. (2019). The influence of management innovation and technological innovation on organization performance. a mediating role of sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, 11(2). <https://doi.org/10.3390/su11020495>