

**PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP PERILAKU  
INOVATIF MELALUI WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

**Rizki Fajar Fatahillah<sup>1</sup>  
I Gusti Ayu Dewi Adnyani<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
E-mail: [rizkifajar012@gmail.com](mailto:rizkifajar012@gmail.com)

**ABSTRAK**

Dinamika lingkungan rumah sakit yang kompleks menuntut staf nonmedis untuk mampu beradaptasi dan terus berinovasi. *Knowledge sharing* menjadi strategi kunci dalam mendorong munculnya perilaku inovatif di kalangan staf nonmedis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *work engagement* dalam memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif staf nonmedis di RSU Puri Raharja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 107 responden staf nonmedis dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) melalui aplikasi SmartPLS 4.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif dan *Work engagement* mampu memediasi secara parsial pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif. Temuan ini memberikan implikasi teoritis dalam memperkuat penerapan *Knowledge-Based Theory*, khususnya dalam konteks integrasi pengetahuan dan keterikatan psikologis di tempat kerja. Implikasi praktisnya yakni, manajemen rumah sakit perlu mengembangkan program kolaboratif berbasis mentorship, membangun budaya berbagi pengetahuan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterikatan emosional para staf.

**Kata kunci:** *knowledge sharing*; perilaku inovatif; *work engagement*

**ABSTRACT**

*The complex dynamics of hospital environments demand that non-medical staff continuously adapt and innovate. Knowledge sharing emerges as a crucial strategy for fostering innovative behavior within this context. This study aims to examine the mediating role of work engagement in the relationship between knowledge sharing and innovative behavior among non-medical staff at Puri Raharja Hospital. Employing a quantitative associative-causal approach, data were collected through questionnaires distributed to 107 non-medical staff members. The data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (SEM-PLS) with the SmartPLS 4 software. The findings reveal that, knowledge sharing has a significant and positive impact on innovative behavior. Knowledge sharing significantly and positively influences work engagement. Work engagement has a significant and positive effect on innovative behavior and Work engagement partially mediates the influence of knowledge sharing on innovative behavior. These results offer theoretical implications by reinforcing the Knowledge-Based Theory, particularly in terms of how knowledge integration and psychological engagement contribute to innovation. From a practical perspective, hospital management is encouraged to implement collaborative mentorship initiatives, cultivate a culture of*

*knowledge sharing, and design work environments that promote emotional engagement. These strategies are essential for enhancing staff involvement.*

**Keywords:** innovative behavior; knowledge sharing; work engagement

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen paling krusial dalam suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana teknis, tetapi juga sebagai penggerak utama inovasi dan peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, manajer yang mampu mengelola dan mengembangkan SDM secara efektif akan lebih siap dalam membantu pegawai menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks serta tantangan organisasi di masa depan (Septiana *et al.*, 2023).

Rumah sakit merupakan entitas organisasi yang kompleks, melibatkan berbagai tenaga profesional, baik medis maupun nonmedis. Staf nonmedis seperti petugas administrasi, keamanan, logistik, dan teknisi yang memiliki peran strategis dalam memastikan kelancaran operasional dan mendukung layanan kesehatan. Oleh karena itu, tuntutan inovasi tidak hanya berlaku bagi tenaga medis, tetapi juga staf nonmedis yang dituntut mampu merespons permasalahan teknis dan administratif melalui solusi yang kreatif dan adaptif dalam aktivitas kerja harian (Conte *et al.*, 2019).

Perilaku inovatif merupakan indikator penting yang mencerminkan kemajuan dan adaptabilitas institusi. Perilaku ini tidak hanya mencakup penciptaan ide baru, tetapi juga mencakup promosi serta implementasi ide dalam lingkup kerja individu maupun tim (Andani & Wibawa, 2022). Inovasi yang dilakukan oleh staf nonmedis berkontribusi langsung terhadap efisiensi, efektivitas, dan kualitas layanan. Namun demikian, perilaku inovatif tidak muncul secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti iklim organisasi, pola komunikasi, dan tingkat keterlibatan psikologis dalam pekerjaan (Andani & Wibawa, 2022).

Salah satu faktor penting yang mendorong perilaku inovatif yaitu *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* merujuk pada proses bertukar pengetahuan, informasi, serta pengalaman antar individu Pradana & Suhariadi (2020). *Knowledge sharing* memungkinkan terbentuknya budaya saling belajar yang mendorong terciptanya solusi baru dan ide-ide inovatif. Proses ini mencakup pertukaran pengetahuan eksplisit maupun tacit yang berpotensi meningkatkan kolaborasi antar karyawan dan memperkaya kapasitas organisasi dalam mengelola perubahan (Veronica *et al.*, 2024). Selain itu, pengetahuan sebagai aset strategis menjadi faktor penentu utama dalam keunggulan kompetitif organisasi di era modern (Fikri & Laily, 2022).

Di sisi lain, *work engagement* atau keterikatan kerja merupakan dimensi psikologis yang menjelaskan seberapa dalam individu melibatkan diri secara perasaan, pikiran, dan tenaga dalam konteks pekerjaan yang dijalannya (Robijn *et al.*, 2020). Karyawan dengan *work engagement* tinggi akan menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan konsentrasi tinggi dalam bekerja (Mustika *et al.*, 2020). Keterikatan ini menjadikan lingkungan kerja yang nyaman, mendorong kolaborasi, dan meningkatkan motivasi karyawan untuk terlibat aktif dalam proses inovasi (Kurniawati & Suharnomo, 2023). *Work engagement* berperan sebagai penghubung

antara *knowledge sharing* dan perilaku inovatif, karena keterlibatan emosional karyawan dapat meningkatkan kemauan untuk berbagi pengetahuan sekaligus menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan mereka.

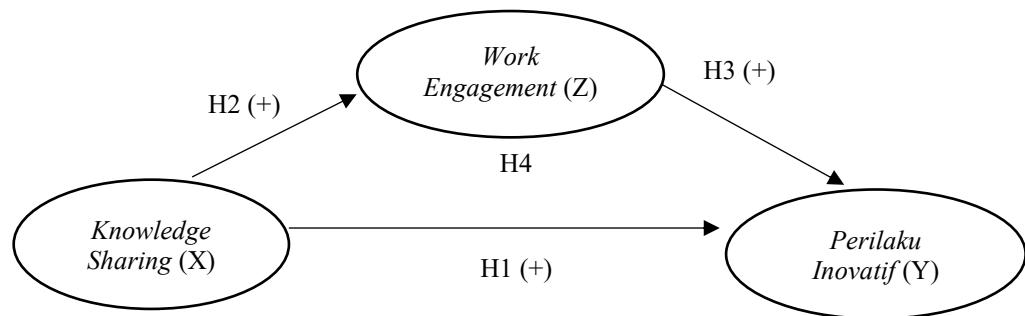
Penelitian ini dilaksanakan di RSU Puri Raharja, rumah sakit swasta di Jalan W.R. Supratman Nomor 14 dan 19, Kota Denpasar, Provinsi Bali, dengan jumlah staf nonmedis sebanyak 107 orang. Berdasarkan hasil pra-survei melalui wawancara terhadap staf dari berbagai unit, ditemukan bahwa 3 sampai dengan 6 orang staf per unit mengaku kesulitan mengemukakan ide-ide baru karena lingkungan kerja yang sangat terstruktur dan ketatnya Standar Operasional Prosedur (SOP). Selain itu, berbagi pengetahuan hanya dilakukan secara terbatas, dan sebagian besar hanya mencakup aspek *soft skill* atau pengalaman pribadi yang dianggap relevan. Beberapa staf juga menyatakan keraguan dalam menyampaikan ide baru, terutama jika berada di hadapan senior atau atasan yang lebih berpengalaman.

Kondisi ini menunjukkan lemahnya budaya berbagi pengetahuan serta rendahnya tingkat keterlibatan psikologis yang berdampak langsung pada rendahnya perilaku inovatif staf nonmedis. Jika tidak ditangani dengan baik, situasi ini dapat menjadi penghambat adaptasi rumah sakit terhadap perubahan kebutuhan pasien dan perkembangan teknologi di bidang kesehatan. Hal ini menjadi urgensi bagi manajemen rumah sakit untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung kolaborasi, keterbukaan, dan inovasi.

*Knowledge-Based Theory* (KBT) menekankan bahwa pengetahuan merupakan aset utama organisasi, yang diciptakan dan dimanfaatkan oleh individu, bukan institusi secara kolektif. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola, menyebarkan, dan mengintegrasikan pengetahuan secara efektif (Wibowo, 2023). Penelitian sebelumnya seperti Jamaludin & Nurhayati (2022), Adriyanto & Prasetyo (2021), Agung *et al.* (2018) serta Prayoga *et al.* (2023) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berperan positif dalam meningkatkan perilaku inovatif.. Namun, penelitian Anggraini & Mansyur (2024) menemukan bahwa *knowledge sharing* tidak selalu berdampak signifikan terhadap perilaku inovatif. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya *research gap* mengenai kondisi dan mekanisme yang memperkuat atau memperlemah pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif.

Lebih jauh, rendahnya *knowledge sharing* juga dapat berdampak negatif terhadap *work engagement*. Ketika karyawan merasa tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja untuk berbagi pengalaman atau memperoleh pengetahuan baru, motivasi dan semangat mereka cenderung menurun, yang pada akhirnya menghambat keterlibatan kerja dan kemampuan untuk berinovasi. Oleh karena itu, perlu dianalisis secara mendalam apakah *work engagement* dapat menjadi mediator dalam keterkaitan aktivitas berbagi pengetahuan terhadap perilaku inovatif.

Merujuk terhadap permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan kontribusi teoritis terhadap penguatan *Knowledge-Based Theory*, serta rekomendasi praktis terhadap pihak rumah sakit dalam mengembangkan budaya kerja inovatif, kolaboratif, dan memberdayakan SDM nonmedis sebagai pilar penting pelayanan kesehatan modern.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual***Sumber: Data diolah, 2025*

*Knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan merupakan proses penting dalam organisasi yang memungkinkan pertukaran informasi, pengalaman, dan wawasan antar individu untuk menciptakan pengetahuan baru yang dapat dimanfaatkan bersama. Dalam konteks dunia kerja yang dinamis, *knowledge sharing* tidak hanya memperkaya pemahaman individu, tetapi juga membuka ruang kolaborasi dan mendorong lahirnya ide-ide kreatif yang dapat diimplementasikan dalam lingkungan kerja. Ketika karyawan terlibat dalam kegiatan berbagi pengetahuan, mereka menjadi lebih terbuka terhadap pemikiran baru dan lebih terinspirasi untuk menciptakan solusi yang inovatif. Proses ini memperkuat kemampuan individu maupun tim dalam menciptakan perubahan yang bermanfaat, baik dari segi efisiensi, kualitas layanan, maupun adaptasi terhadap tantangan kerja. Oleh karena itu, *knowledge sharing* dipandang sebagai salah satu faktor krusial yang mampu memunculkan dan meningkatkan inovasi para pekerja di tempat kerja.

Kajian Adriyanto & Prasetyo (2021), Prayoga *et al.* (2023) Mustika *et al.* (2020), Fikri & Laily (2022), Sriwahyuni & Wibawa (2021), serta Mazidah & Laily (2020) mengindikasikan *knowledge sharing* berkontribusi secara positif dan signifikan pada perilaku inovatif. Dalam kajian tersebut dijelaskan bahwa semakin besar tingkat berbagi wawasan di antara karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan mereka untuk menciptakan dan menerapkan trobosan baru saat bekerja.

H<sub>1</sub>: *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

Berbagi pengetahuan tidak hanya memperkaya informasi yang dimiliki oleh individu dalam organisasi, tetapi juga menciptakan interaksi yang bermakna antar karyawan. Ketika individu merasa terlibat dalam proses berbagi ide, pengalaman, dan wawasan, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan menjadi bagian penting dari komunitas kerja. Kondisi ini dapat memperkuat keterlibatan kerja, yaitu kondisi psikologis seperti etos kerja tinggi, ketekunan, dan peresapan penuh saat bekerja. *knowledge sharing* memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, pembelajaran, serta pengakuan antar rekan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan keterikatan emosional dan motivasi intrinsik karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, semakin aktif karyawan dalam berbagi pengetahuan, maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang mereka rasakan.

Sejumlah penelitian mendukung hubungan ini, seperti yang disampaikan oleh Ayatullah & Nasution (2023), Junaidi (2023), Udin *et al.* (2022), Veronica *et al.* (2024), dan Wu & Lee (2020), yang secara konsisten menemukan bahwa *knowledge sharing* mempengaruhi *work engagement* secara positif dan signifikan. Penelitian-penelitian tersebut menekankan bahwa praktik berbagi pengetahuan secara aktif dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan secara menyeluruh.

H<sub>2</sub>: *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Keterlibatan kerja berperan dalam mendorong munculnya tindakan inovatif di tempatnya bekerja. Individu dengan keterlibatan kerja tinggi menunjukkan semangat, dedikasi, dan konsentrasi penuh terhadap tugasnya. Mereka tidak hanya menjalankan pekerjaan sebatas rutinitas, tetapi juga memiliki motivasi intrinsik untuk berkontribusi lebih besar bagi organisasi. Karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi umumnya proaktif dalam menemukan cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi, menyampaikan ide-ide segar untuk pengembangan produk atau layanan, serta lebih responsif terhadap dinamika perubahan di lingkungan kerja. Selain itu, keterlibatan kerja yang kuat membuat individu lebih resilien terhadap tekanan. Dalam suasana kerja yang mendukung, keterlibatan ini menjadi pemicu utama terbentuknya budaya inovatif di dalam organisasi. Dengan demikian, Semakin kuat keterlibatan kerja karyawan, maka semakin besar kemungkinan mereka menampilkan perilaku inovatif secara konsisten dalam mendukung peningkatan kinerja, kualitas layanan, dan daya saing organisasi.

Temuan ini didukung oleh sejumlah penelitian terdahulu yang menunjukkan keterikatan positif *work engagement* dan perilaku inovatif. Penelitian Nugroho *et al.* (2022), Ramadhan *et al.* (2022), Nugroho *et al.* (2022), Zhang & Su (2020), serta Pradana & Suhariadi (2020), secara konsisten menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan.

H<sub>3</sub>: *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

Keterlibatan kerja memainkan peran untuk menghubungkan keterkaitan *knowledge sharing* dan perilaku inovatif, dengan menciptakan semangat kerja yang tinggi, rasa keterikatan emosional terhadap pekerjaan, serta motivasi intrinsik untuk berkarya. Ketika karyawan saling berbagi pengetahuan, mereka tidak hanya mendapatkan wawasan baru, tetapi juga merasa lebih terlibat dan dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan semangat dan dedikasi terhadap pekerjaan. Keterlibatan ini menjadi katalisator munculnya perilaku inovatif, karena karyawan yang engaged cenderung lebih terbuka terhadap ide-ide baru, serta berani mengambil inisiatif dalam mengembangkan solusi kreatif di tempat kerja. Dengan demikian, *work engagement* menjadi elemen penting yang menjembatani keterikatan *knowledge sharing* dan perilaku inovatif.

Ulfatmi & Sulastri (2023) serta Kurniawati & Suharnomo (2023) mengungkapkan bahwa *work engagement* mampu mengintervening pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif. *Work engagement* terbukti dapat memperkuat pengaruh *knowledge sharing* dalam mendorong terbentuknya tindakan inovatif. Hasil-hasil tersebut mendukung asumsi semakin besar keterlibatan kerja

karyawan, tentu semakin besar pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif yang ditunjukkan.

H<sub>4</sub>: *Work engagement* memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model asosiatif kausalitas untuk menguji keterkaitan antara *knowledge sharing* (X), *work engagement* (Z) sebagai variabel mediasi, dan perilaku inovatif (Y). Penelitian dilaksanakan di RSU Puri Raharja yang berlokasi di Jalan W.R. Supratman Nomor 14 & 19, Kota Denpasar, Provinsi Bali. Lokasi ini dipilih berdasarkan hasil temuan awal yang menunjukkan rendahnya perilaku inovatif staf nonmedis, di mana sebagian besar karyawan mengalami hambatan dalam menyampaikan ide baru karena minimnya aktivitas berbagi pengetahuan dan struktur kerja yang kaku. Sampel penelitian berjumlah 107 responden yang merupakan staf nonmedis, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yang termasuk dalam kategori nonprobability sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala pengukuran *Likert* 1–5, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS versi 4.1. Penelitian ini juga telah mendapatkan *ethical clearance* dari Komite Etik Penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana dengan nomor surat keterangan etik.

**Tabel 1.**  
**Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Sumber
Variabel endogen: Perilaku Inovatif (Y)	1. <i>Idea exploration</i> 2. <i>Idea generation</i> 3. <i>Idea championing</i> 4. <i>Idea implementation</i>	Prayoga <i>et al.</i> (2023)
Variabel eksogen: <i>Knowledge Sharing</i> (X)	1. Berbagi pengetahuan baru 2. Berbagi keterampilan 3. Berbagi informasi baru 4. Mengumpulkan pengetahuan baru 5. Mengumpulkan informasi baru 6. Mengumpulkan ide-ide baru	Laura (2019)
Variabel intervening: <i>Work Engagement</i> (Z)	1. Staf merasa ingin bekerja 2. Staf merasa penuh energi di tempat kerja 3. Staf antusias dalam bekerja 4. Staf bangga terhadap pekerjaannya 5. Staf senang saat bekerja 6. Pekerjaan membuat terbawa suasana	Zhang & Su (2020)

Sumber: Data diolah, 2025

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penjelasan responden penelitian ini disampaikan berdasarkan sejumlah karakteristik demografis, meliputi jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan terakhir, dan durasi masa kerja. Informasi tersebut disajikan pada tabel 2.

**Tabel 2.**  
**Karakteristik Responden Penelitian**

Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	63	58,9
	Wanita	44	41,1
	<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100</b>
Usia	19-30	29	27,1
	31-40	17	15,9
	41-50	32	29,9
	>50	29	27,1
	<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100</b>
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK Sederajat	41	38,3
	Diploma	17	15,9
	Sarjana	43	40,2
	Pasca Sarjana	6	5,6
Masa kerja	<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100</b>
	< 5 tahun	43	40,1
	5-15 tahun	11	10,2
	> 15 tahun	53	49,5
	<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 2 menunjukkan karakteristik responden menunjukkan bahwa staf nonmedis RSU Puri Raharja terdiri dari 58,9 persen laki-laki dan 41,1 persen perempuan, yaitu mencerminkan distribusi gender yang seimbang. Sebagian besar berusia di atas 40 tahun yaitu 57 persen, menandakan dominasi tenaga kerja berpengalaman. Dari sisi pendidikan, mayoritas merupakan lulusan sarjana yaitu 45,8 persen, diikuti oleh lulusan SMA atau SMK yaitu 38,3 persen, sehingga pelatihan lanjutan tetap dibutuhkan. Masa kerja didominasi oleh staf senior dengan pengalaman lebih dari 15 tahun yaitu 49,5 persen, sementara staf baru sebanyak 40,1 persen, menunjukkan adanya proses regenerasi yang memerlukan sistem *mentorship*.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Instrumen	Outer Loading	Keterangan
1.	Perilaku Inovatif (Y)	Y.1.1	0,891	Valid
		Y.1.2	0,945	Valid
		Y.1.3	0,747	Valid
		Y.1.4	0,879	Valid
2.	<i>Knowledge Sharing</i> (X)	X.1.1.1	0,875	Valid
		X.1.1.2	0,901	Valid
		X.1.1.3	0,913	Valid
		X.1.2.1	0,857	Valid
		X.1.2.2	0,816	Valid
3.	<i>Work Engagement</i> (Z)	X.1.2.3	0,884	Valid
		Z.1.1.1	0,847	Valid
		Z.1.1.2	0,894	Valid
		Z.1.2.1	0,838	Valid
		Z.1.2.2	0,913	Valid
		Z.1.3.1	0,914	Valid
		Z.1.3.2	0,852	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 3 menunjukkan semua instrumen mempunyai nilai *outer loading* yang lebih dari nilai 0,70, maka semua variabel yang dipakai dalam penelitian ini layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 4.  
Hasil Uji Reliabilitas**

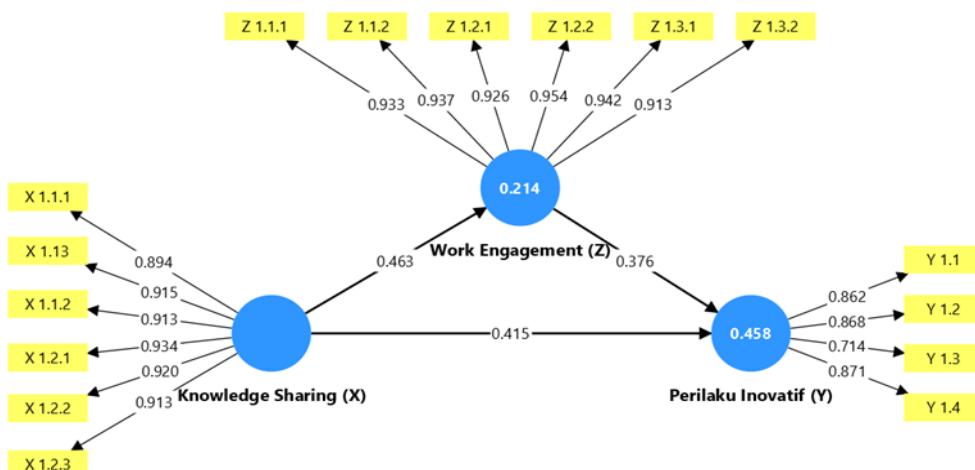
Instrumen	Composite Reliability	Keterangan
Perilaku Inovatif (Y)	0,952	Reliabel
Knowledge Sharing (X)	0,951	Reliabel
Work Engagement (Z)	0,924	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas pada table 4 menunjukkan nilai diatas 0,70 yang diperlihatkan pada hasil *composite reliability*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua variabel lolos uji reliabilitas sehingga kuesioner dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Variabel perilaku inovatif digolongkan dalam kriteria "Cukup" dengan skor rata-rata 3,08. Pernyataan tertinggi adalah "Saya mampu menemukan solusi atas permasalahan" (3,20), sedangkan terendah adalah "Saya mengembangkan ide-ide baru" (2,98). Hal ini menunjukkan kecenderungan responden lebih fokus pada pemecahan masalah daripada inovasi ide baru.

Variabel *knowledge sharing* juga termasuk kriteria "Cukup" dengan angka rata-rata 3,29. Nilai tertinggi pada pernyataan "Saya aktif mengumpulkan pengetahuan" (3,46) dan terendah pada "Saya membagikan pengetahuan" (3,03), mengindikasikan responden lebih aktif menerima daripada membagikan informasi. Sementara itu, variabel *work engagement* berada dalam kriteria "Cukup" dengan rata-rata 3,19. Skor tertinggi pada "Saya bangga dengan pekerjaan saya" (3,24) dan terendah pada "Saya merasa penuh energi saat bekerja" (3,14), menunjukkan dedikasi cukup tinggi namun energi kerja masih perlu ditingkatkan.

Model pengukuran (*outer model*) dievaluasi dengan menguji validitas serta reliabilitas indikator. Validitas diuji dengan *convergent validity* serta *discriminant validity*, sementara itu untuk reliabilitas diuji dengan *composite reliability* untuk memastikan konsistensi internal antar indikator.



**Gambar 2. Model Persamaan Struktural Penelitian**

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil evaluasi *outer model* menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *knowledge sharing* (X), *work engagement* (Z), dan perilaku inovatif (Y) memiliki nilai outer loading di atas 0,70, yang berarti setiap indikator mampu merefleksikan konstruknya dengan baik dan memenuhi kriteria validitas konvergen. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi masing-masing indikator terhadap konstruk yang diwakilinya cukup kuat. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk ketiga variabel juga telah memenuhi ambang batas minimum yaitu lebih dari 0,50. Ini mengindikasikan bahwa lebih dari 50 persen varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang diukur, sehingga model dinyatakan memiliki validitas konvergen yang memadai. Secara keseluruhan, temuan ini memberikan dasar yang kuat bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian telah mampu mengukur konstruk secara konsisten dan layak untuk digunakan dalam pengujian model struktural pada tahap selanjutnya.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Convergent Validity**

Variabel	Indikator	Outer Loading	
Perilaku Inovatif (Y)	<i>Idea exploration</i>	0,862	
	<i>Idea generation</i>	0,868	
	<i>Idea championing</i>	0,714	
	<i>Idea implementation</i>	0,871	
<i>Knowledge Sharing</i> (X)	Berbagi pengetahuan baru	0,894	
	Berbagi keterampilan	0,913	
	Berbagi informasi baru	0,915	
	Mengumpulkan pengetahuan baru	0,934	
<i>Work Engagement</i> (Z)	Mengumpulkan informasi baru	0,920	
	Staf merasa ingin bekerja	0,933	
	Staf merasa penuh energi di tempat kerja	0,937	
	Staf antusias dalam bekerja	0,926	
		Staf bangga terhadap pekerjaannya	0,954
		Staf senang saat bekerja	0,942
		Pekerjaan membuat terbawa suasana	0,913

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil pengujian *convergent validity* menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *knowledge sharing*, *work engagement*, dan perilaku inovatif memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Artinya, setiap indikator memiliki korelasi yang kuat dengan konstruk yang diukur, sehingga valid secara konvergen dan layak digunakan untuk analisis lanjutan dalam model struktural.

Hasil pengujian *discriminant validity* pada tabel 6 memperlihatkan nilai *cross loading* masing-masing instrumen lebih besar dari 0,70 dibanding variabel lain, sehingga memenuhi syarat discriminant validity. Tabel juga menunjukkan skor AVE > 0,50, yang artinya model telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Tabel 7 serta menunjukkan analisis terhadap nilai *Average Variance Extracted* (AVE) memperlihatkan bahwa seluruh variabel, yaitu *work engagement*, perilaku inovatif, dan *knowledge sharing*, mempunyai skor AVE di atas 0,50. Artinya, masing-masing indikator mampu merepresentasikan konstruknya dengan baik, sehingga seluruh variabel dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Discriminant Validity**

<i>Knowledge Sharing</i> (X)	<i>Perilaku Inovatif</i> (Y)	<i>Work Engagement</i> (X)
X 1.1.1	0.893	0.373
X 1.1.2	0.912	0.409
X 1.1.3	0.915	0.466
X 1.2.1	0.934	0.444
X 1.2.2	0.919	0.404
X 1.2.3	0.913	0.423
Y 1.1	0.571	0.571
Y 1.2	0.501	0.452
Y 1.3	0.384	0.413
Y 1.4	0.470	0.428
Z 1.1.1	0.387	0.927
Z 1.1.2	0.482	0.940
Z 1.2.1	0.442	0.926
Z 1.2.2	0.388	0.950
Z 1.3.1	0.478	0.938
Z 1.3.2	0.377	0.916

Sumber: Data diolah, 2025

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Average Variance Extracted**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Work Engagement</i> (Z)	0,870
Perilaku Inovatif (Y)	0,693
<i>Knowledge Sharing</i> (X)	0,836

Sumber: Data diolah, 2025

Uji *composite reliability* menjelaskan bahwa besaran nilai dari *cronbach's alpha* serta skor *composite reliability* penelitian ini bermakna lebih tinggi dari 0,7 maknanya semua indikator reliabel.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Composite Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Perilaku Inovatif (Y)	0,851	0,900
<i>Knowledge Sharing</i> (X)	0,961	0,968
<i>Work Engagement</i> (Z)	0,970	0,976

Sumber: Data diolah, 2025

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji R-square**

Variabel	R-square	R-square Adjusted
<i>Work Engagement</i> (Z)	0,456	0,445
Perilaku Inovatif (Y)	0,212	0,204

Sumber: Data diolah, 2025

Nilai *R-square* pada variabel *work engagement* sebesar 0,456 menunjukkan bahwa 45,6 persen variasi *work engagement* dijelaskan oleh *knowledge sharing*, sedangkan 54,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, nilai *R-square* pada variabel perilaku inovatif sebesar 0,445 menunjukkan bahwa 44,5 persen variasi perilaku inovatif dipengaruhi oleh *knowledge sharing* dan *work*

*engagement*, Sementara itu, sebesar 55,5 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pengujian *inner model* menggunakan nilai *Q-square* untuk menilai seberapa baik model memiliki kemampuan prediktif. Apabila nilai *Q-square* melebihi 0, maka model dikatakan memiliki predictive relevance yang baik. Namun, jika nilai *Q-square* kurang dari 0, maka model tidak memiliki kemampuan prediktif yang memadai. Nilai *Q-square* dalam penelitian ini lebih dari angka nol, sehingga model dinyatakan mempunyai nilai prediktif yang sesuai. Perhitungan nilai *Q-square* disajikan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - [(1-R^2)(1-R^2)] \\ Q^2 &= 1 - [(1-0,456)(1-0,212)] \\ Q^2 &= 1 - (0,544)(0,788) \\ Q^2 &= 1 - 0,4287 \\ Q^2 &= 0,5713 \end{aligned}$$

Nilai *Q-square* sebesar 0,5713 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik, karena berada dalam rentang  $0 < Q^2 < 1$  dan mendekati angka 1. Artinya, 57,13 persen variasi perilaku inovatif dapat dijelaskan oleh variabel *knowledge sharing* dan *work engagement*, sedangkan 42,87 persen sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Path Coefficient**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-statistics ( O/STDEV )	P values
X - Y	0,413	0,413	0,139	2,979	0,003
X - Z	0,460	0,468	0,102	4,512	0,000
Z - Y	0,377	0,384	0,137	2,747	0,006

Sumber: Data diolah, 2025

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif sebesar 0,413 dengan p-value  $0,003 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima, yaitu *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Ini berarti semakin besar praktik berbagi pengetahuan yang dilakukan staf, maka akan semakin mendorong munculnya perilaku inovatif dalam pekerjaan mereka. Temuan ini didukung oleh nilai statistik sebesar  $2,979 > 1,96$  yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Hasil ini memperkuat bukti bahwa *knowledge sharing* berkontribusi langsung terhadap peningkatan kemampuan karyawan dalam menciptakan solusi dan ide baru dalam operasional rumah sakit.

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *work engagement* sebesar 0,460 dengan p-value  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_2$  diterima, yaitu *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Artinya, ketika praktik berbagi pengetahuan meningkat, maka keterlibatan kerja staf juga cenderung meningkat. Hal ini sejalan dengan nilai statistik sebesar  $4,512 > 1,96$  yang menegaskan pengaruh signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa *knowledge*

*sharing* menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk semangat kerja, dedikasi, dan konsentrasi karyawan terhadap tugasnya.

Pengaruh *work engagement* terhadap perilaku inovatif sebesar 0,377 dengan *p-value*  $0,006 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima, yaitu *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Artinya, staf yang memiliki keterlibatan kerja tinggi lebih berpeluang menampilkan perilaku inovatif dalam menyelesaikan tugas. Nilai statistik sebesar  $2,747 > 1,96$  mengonfirmasi signifikansi hubungan tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin besar rasa semangat dan kebanggaan staf terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk berinovasi demi mendukung kinerja organisasi.

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-statistics ( O/STDEV )	P values
<i>Knowledge Sharing</i> (X) –					
<i>Work Engagement</i> (Z) –	0,173	0,181	0,081	2,152	0,031
<i>Perilaku Inovatif</i> (Y)					

Sumber: Data diolah, 2025

Pengaruh dari variabel *knowledge sharing* terhadap variabel perilaku inovatif melalui *work engagement* sebesar 0,173 dengan *p-value*  $0,031 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_4$  diterima, yaitu *work engagement* mampu memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif. Artinya, semakin tinggi tingkat *knowledge sharing*, maka akan meningkatkan keterlibatan kerja karyawan, yang selanjutnya akan mendorong munculnya perilaku inovatif. Nilai *t-statistic* sebesar  $2,152 > 1,96$  mendukung signifikansi hubungan tersebut secara statistik. Temuan ini menegaskan bahwa *work engagement* memainkan peran sebagai jembatan penting dalam menguatkan pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif staf di RSU Puri Raharja.

Dasar pengujian tipe mediasi merujuk pada pendekatan dari Hair *et al.* (2017), yang dilakukan dengan memeriksa signifikansi pengaruh langsung antar variabel. Pertama, hasil menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dengan *p-value*  $0,000 < 0,05$  (p1). Kedua, *work engagement* juga berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif dengan *p-value*  $0,006 < 0,05$  (p2). Ketiga, *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif dengan *p-value*  $0,003 < 0,05$  (p3). Karena ketiga pengaruh langsung tersebut (p1, p2, dan p3) signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* berperan sebagai mediator parsial (partial mediation) dalam hubungan antara *knowledge sharing* dan perilaku inovatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovatif. Artinya, semakin tinggi kualitas *knowledge sharing*, maka semakin tinggi pula perilaku inovatif staf nonmedis RSU Puri Raharja. Data menunjukkan bahwa staf lebih aktif mengumpulkan pengetahuan daripada membagikannya, namun proses ini tetap mendorong inovasi. Temuan ini sejalan dengan prinsip *knowledge-based theory* dan didukung oleh penelitian Adriyanto & Prasetyo (2021) serta Prayoga *et al.* (2023).

*Knowledge sharing* juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Staf yang terlibat dalam berbagi pengetahuan merasa lebih dihargai dan bangga akan pekerjaannya. Aktivitas ini mendorong rasa keterikatan dan kebersamaan, serta menciptakan lingkungan kerja kolaboratif. Temuan ini didukung oleh teori knowledge-based dan penelitian Ayatullah & Nasution (2023), Wu & Lee (2020), serta Kurniawati & Suharnomo (2023).

Keterlibatan kerja berpengaruh pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Artinya, keterlibatan kerja yang tinggi meningkatkan energi dan keberanian staf untuk menghasilkan ide baru. Indikator eksplorasi ide menjadi yang tertinggi, menunjukkan keterbukaan terhadap inovasi. Hasil ini memperkuat teori knowledge-based dan selaras dengan temuan Nugroho *et al.* (2022) dan Zhang & Su (2020).

*Work engagement* terbukti memediasi secara parsial pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif. Artinya, *knowledge sharing* memengaruhi perilaku inovatif baik secara langsung maupun melalui *work engagement*. Mediasi ini memperkuat posisi strategis *knowledge sharing* dalam membangun perilaku inovatif. Temuan ini mendukung penelitian Ulfatmi & Sulastri (2023) serta Kurniawati & Suharnomo (2023). Selain itu, hasil ini menjawab gap penelitian yang diungkap oleh Anggraini & Mansyur (2024), yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* tidak selalu memberikan dampak langsung terhadap perilaku inovatif. Dengan demikian, keterlibatan kerja (*work engagement*) menjadi variabel kunci yang menjembatani hubungan tersebut agar tetap menghasilkan dampak positif.

Penelitian ini difokuskan pada staf nonmedis di RSU Puri Raharja, sehingga hasil temuan belum dapat digeneralisasikan ke rumah sakit lain yang memiliki karakteristik, ukuran, atau jenis layanan berbeda. Selain itu, penggunaan metode *nonprobability sampling* membuat tingkat representasi terhadap populasi keseluruhan menjadi terbatas, yang berpotensi memengaruhi generalisasi hasil penelitian. Dari sisi pengumpulan data, instrumen yang digunakan berupa kuesioner dengan skala *Likert* dapat menimbulkan bias subjektif karena responden menilai dirinya sendiri. Penelitian ini juga hanya melibatkan tiga variabel utama, yaitu *knowledge sharing*, *work engagement*, dan perilaku inovatif, tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti dukungan manajerial, budaya organisasi, atau akses terhadap teknologi. Hal ini membuka peluang untuk eksplorasi lebih lanjut dalam penelitian selanjutnya guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

## SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif dan *work engagement* staf nonmedis RSU Puri Raharja. Selain itu, *work engagement* juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif dan memediasi secara parsial hubungan antara *knowledge sharing* dan perilaku inovatif. Temuan ini menegaskan bahwa *knowledge sharing* tidak hanya berdampak langsung terhadap perilaku inovatif, tetapi juga diperkuat melalui peningkatan *work engagement*.

Manajemen RSU Puri Raharja disarankan mendorong perilaku inovatif staf dengan menyediakan kotak saran digital dan mengadakan lomba ide pelayanan antar unit setiap triwulan. Pelatihan *creative thinking* dan *problem solving* seperti

*design thinking workshop* atau simulasi studi kasus pelayanan dapat dijadwalkan setiap enam bulan. Budaya *knowledge sharing* dapat diperkuat melalui forum diskusi mingguan antar unit, modul praktik baik berbasis digital, serta program mentoring antara staf senior dan junior. Untuk meningkatkan *work engagement*, khususnya *vigour*, perlu penyesuaian jadwal kerja secara rotasi, penyediaan ruang istirahat yang nyaman, dan pemberian apresiasi seperti penghargaan staf inspiratif. Penelitian selanjutnya disarankan mencakup rumah sakit lain dan melibatkan tenaga medis agar hasilnya lebih komprehensif.

## REFERENSI

- Adriyanto, A. T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja Melalui Perilaku Innovatif Sebagai Variabel Intervening. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 13(1), 35–45. <http://permana.upstegal.ac.id/index.php/permana>
- Agung, A., Uttama, N., Putra, T., Ayu, G., & Adnyani, D. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Behavior Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan. 7(9), 4998–5023. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i09.p14>
- Andani, N. W. R., & Wibawa, I. M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support. In *E-Jurnal Manajemen* (Vol. 11, Issue 2). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i02.p01>
- Anggraini, S., & Mansyur, A. (2024). Berbagi Pengetahuan dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Inovatif Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 20(1), 43–56. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v20i1.3046>
- Ayatullah, K. P., & Nasution, M. I. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Work Engagement yang dimediasi oleh Locus of Control. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 6(1), 543–556. <https://doi.org/10.34007/jehss.v6i1.1897>
- Conte, J., Aasen, B., Jacobson, C., O'Loughlin, C., & Toroslu, L. (2019). Investigating relationships among polychronicity, work-family conflict, job satisfaction, and work engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 34(7), 459–473. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2018-0046>
- Fikri, F., & Laily, N. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervining. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(7). <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/>
- Hair, J. F. J., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd, Ed.). Sage Publication, Inc.
- Jamaludin, A., & Nurhayati, I. (2022). Pengembangan Perilaku Inovatif Melalui Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Pada PT Pos Indonesia Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan*, 4(1), 63–72. <https://doi.org/10.32897/jemper.v4i1.1257>

- Junaidi, J. (2023). The role of ethical leadership to employees work engagement: a social learning theory perspective. *International Journal of Social Economics*, 51(1). <https://doi.org/10.1108/IJSE-03-2023-0218>
- Kurniawati, E. F., & Suharnomo, S. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif Islamic Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 3066–3078. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9848>
- Laura, N. (2019). Penerapan Dimensi Knowledge Sharing Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Sektor Wisata Di Indonesia. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 14(2), 284–301. <https://doi.org/10.34152/fe.14.2.284-301>
- Mazidah, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Pengetahuan Dan Manajemen (JIRM)*, 9(2). <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id>
- Mustika, H., Eliyana, A., Agustina, T. S., & Ratnasari, R. T. (2020). Knowledge sharing behavior between self-leadership and innovative behavior. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9, 148–157. <http://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/6219>
- Nugroho, A., Handayani, R., & Abdillah, M. R. (2022). Kepemimpinan Autentik Dan Perilaku Inovatif: Keterikatan Kerja Sebagai Mediasi Studi Pada Sekretariat Dewan Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 1(3), 75–82. <https://doi.org/10.47233/jebs.v2i1.64>
- Pradana, E. R., & Suhariadi, F. (2020). The effect of job crafting on innovative behavior through mediation work engagement. *Airlangga Journal of Innovation Management*, 1(1), 77. <https://doi.org/10.20473/ajim.v1i1.19402>
- 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). *Journal on Education*, 5(3), 9799–9814. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1861>
- Ramadhani, H., Musnadi, S., & Kesuma, T. M. (2022). The Role of Work Engagement and Innovative Behavior in Mediating the Effect of Happiness at Work on Employee Performance with Service Climate as a Moderation on Employees of Bank Syariah Indonesia. *Journal of Human Resource Management*, 2023(2), 2–13. <http://doi.org/10.37502/IJSMR.2022.51006>
- Robijin, W., Euwema, M. C., Schaufeli, W. B., & Deprez, J. (2020). Leaders, teams and work engagement: a basic needs perspective. *Career Development International*, 25(4), 373–388. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2019-0150>
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446–466. <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i5.705>
- Sri wahyuni, M. B., & Wibawa, I. M. A. (2021). Knowledge Sharing Memediasi Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Pada

- Industri Kerajinan Kayu. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(11), 1141. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i11.p05>
- Udin, U., Dananjoyo, R., & Isalman, I. (2022). The Effect of Transactional Leadership on Innovative Work Behavior: Testing the Role of Knowledge Sharing and Work Engagement as Mediation Variables. *International Journal of Sustainable Development & Planning*, 17(3). <https://doi.org/10.18280/ijsdp.170303>
- Ulfatmi, A., & Sulastri, S. (2023). Leader Member Exchange and Knowledge Sharing on Innovative Work Behavior with Work Engagement as a Mediating Variable. *Human Resource Management Studies*, 3(1). <https://doi.org/10.24036/hrms.v3i1.215>
- Veronica, R., Hendri, M. I., & Daud, I. (2024). Pengaruh Work Engagement dan Management Support Terhadap Job Satisfaction dan Knowledge Sharing Pada Karyawan Bank BRI KC Pontianak. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 12(2), 169–189. <https://doi.org/10.26418/ejme.v12i2.77820>
- Wibowo, A. (2023). *Kelompok Teori Organisasi & Manajemen*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik.
- Wu, W. L., & Lee, Y. C. (2020). Do work engagement and transformational leadership facilitate knowledge sharing? A perspective of conservation of resources theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2615. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072615>
- Zhang, J., & Su, W. (2020). Linking leader humor to employee innovative behavior: The roles of work engagement and supervisor's organizational embodiment. *Frontiers in Psychology*, 11, 592999. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.592999>