

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *PERSON-ORGANIZATION FIT*
DALAM MENINGKATKAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR*: PERAN
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang
Kabupaten Pasaman Barat)**

TESIS



PUTRI INTAN WINARSIH

NPM. 2310018212009

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
TAHUN 2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *PERSON-ORGANIZATION FIT*
DALAM MENINGKATKAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR*: PERAN
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang
Kabupaten Pasaman Barat)**

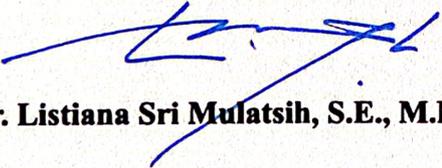
Oleh:

PUTRI INTAN WINARSIH
NPM. 2310018212009

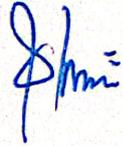
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
pada tanggal 14 Agustus 2025

Menyetujui:

Pembimbing I


Dr. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M

Pembimbing II


Dahliana Kamener, BS., MBA., Ph.D

Ketua Program Studi


Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D

LEMBAR PENGESAHAN

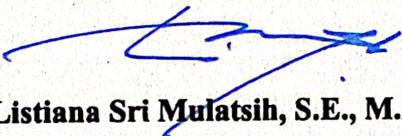
**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *PERSON-ORGANIZATION FIT*
DALAM MENINGKATKAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR*: PERAN
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang
Kabupaten Pasaman Barat)**

Oleh:
PUTRI INTAN WINARSIH
NPM. 2310018212009

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
pada tanggal 14 Agustus 2025

Tim Penguji

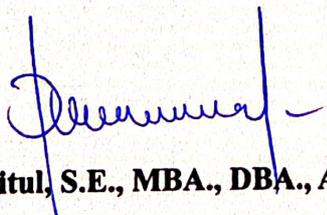
Ketua


Dr. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M

Sekretaris


Dahliana Kamener, BS., MBA., Ph.D

Anggota


Prof. Dr. Zaitul, S.E., MBA., DBA., Ak., CA

Anggota


Popi Fauziati, S.E., M.Si., Ak., CA, Ph.D

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Sains Manajemen pada tanggal 14 Agustus 2025

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta

Dekan




Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : PUTRI INTAN WINARSIH

NPM : 2310018212009

Program Studi : Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul:

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *PERSON-ORGANIZATION FIT* DALAM MENINGKATKAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR*: PERAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pasaman Barat)

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta. Sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari tesis yang telah dipublikasikan sebelumnya atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelas Magister Sains Manajemen dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan diatas, maka penulis bersedia menerima sanksi yang dikenakan.

Padang, 14 Agustus 2025

Penulis,



PUTRI INTAN WINARSIH

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of knowledge sharing and person-organization fit in enhancing innovative work behavior with psychological empowerment as a mediating variable. The research respondents were 66 civil servants at the Public Works and Spatial Planning Office of West Pasaman Regency, with a sampling technique using the census method. Data collection was conducted through questionnaires with variable measurements using a 5-point Likert scale. Data analysis was performed using SmartPLS software version 3.2.9. The results showed that knowledge sharing had a positive and significant effect on innovative work behavior, as did person-organization fit. In addition, knowledge sharing and person-organization fit were found to have a positive and significant effect on psychological empowerment. Psychological empowerment also had a positive and significant effect on innovative work behavior. However, psychological empowerment did not act as a mediator in the relationship between knowledge sharing and innovative work behavior, but it did mediate the relationship between person-organization fit and innovative work behavior.

Keywords: *Innovative work behavior, knowledge sharing, person-organization fit, psychological empowerment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara *knowledge sharing* dan *person-organization fit* dalam meningkatkan *innovative work behavior* dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi. Responden penelitian adalah Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 66 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan pengukuran variabel menggunakan skala Likert 5 poin. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*, begitu pula *person-organization fit* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Selain itu, *knowledge sharing* dan *person-organization fit* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis. Pemberdayaan psikologis juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Namun, pemberdayaan psikologis tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *knowledge sharing* dan *innovative work behavior*, tetapi berperan memediasi hubungan antara *person-organization fit* dan *innovative work behavior*.

Kata Kunci: *Innovative work behavior*, *knowledge sharing*, *person-organization fit*, pemberdayaan psikologis

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat, rahmat, serta karunia-Nya kepada penulis sehingga atas izin-Nya penulis diberi kemampuan untuk bisa menyelesaikan tesis ini. Tak lupa shalawat beserta salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW dan seluruh keluarga, para sahabat, para pengikutnya serta kita sekalian.

Penulisan tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister (S2) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Sains Manajemen, Universitas Bung Hatta Padang dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Person-Organization Fit* dalam Meningkatkan *Innovative Work Behavior*: Peran Mediasi Pemberdayaan Psikologis (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasaman Barat)”.

Dengan segala hormat dan kerendahan hati izinkan penulis untuk menyampaikan terimakasih atas dukungan, bimbingan, semangat serta do'a yang selalu tercurahkan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan tesis ini, kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan segala kemudahan dan kesehatan.
2. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika selaku rektor Universitas Bung Hatta yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada kami untuk menempuh pendidikan di Universitas ini.

3. Ibu Dr Erni Febrina Harahap, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada kami.
4. Ibu Reni Yuliviona, S.E, M.M, Ph.D selaku Ketua Program Studi Pascasarjana Manajemen yang telah memberikan bimbingan akademik selama masa studi kami.
5. Ibu Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, SE, M.M. selaku dosen pembimbing satu yang meluangkan banyak waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan, serta nasihat penuh kesabaran dan pengertian kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, panjang umur, berkah serta selalu dalam limpahan rahmat dan ridha-Nya.
6. Ibu Dahliana Kamener, BS., MBA., PhD selaku dosen pembimbing dua yang meluangkan banyak waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan, serta nasihat penuh kesabaran dan pengertian kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, panjang umur, berkah serta selalu dalam limpahan rahmat dan ridha-Nya.
7. Seluruh jajaran Dosen dan Staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesitas Bung Hatta Padang yang telah mendidik dan memberikan ilmu kepada penulis. Semoga didikan dan ilmu yang diberikan dapat penulis terapkan dalam kehidupan penulis.
8. Seluruh Bapak/Ibu Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasaman Barat yang telah

memberikan izin penelitian dan bantuan dalam bentuk informasi dan data kepada penulis.

9. Terkhusus untuk kedua orang tua yang sangat penulis sayangi, Bapak Tri Joko Saroyo dan Ibu Erni Nur Yanti serta kedua adikku Abi Manyu dan Adiva Afshin Myesha. Terima kasih atas kasih sayang, didikan, nasihat dan semangat untuk menuntut ilmu serta semua hal yang kalian tanamkan kepada penulis. Rasa sayang yang teramat sangat dari kalian selalu menjadi motivasi bagi penulis untuk dapat terus semangat dan berusaha menjadi pribadi yang berguna bagi semua orang.
10. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan tesis ini.

Atas segala yang telah diberikan kepada penulis, semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan demi kebaikan serta menjadi amal jariyah yang takkan pernah terputus pahalanya, penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap saran dan masukan dari para pembaca untuk menyempurnakan tesis ini. Akhir kata, semoga tesis sederhana ini bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Padang, 14 Agustus 2025

Penulis

PUTRI INTAN WINARSIH

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | |
| LEMBAR PERSETUJUAN | i |
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| PERNYATAAN KEASLIAN TESIS | iii |
| ABSTRACT | iv |
| ABSTRAK | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS | 11 |
| 2.1 Kajian Pustaka | 11 |
| 2.1.1 <i>Innovative Work Behavior</i> | 11 |
| 2.1.2 <i>Knowledge Sharing</i> | 15 |
| 2.1.3 <i>Person-Organization Fit</i> | 18 |
| 2.1.4 Pemberdayaan Psikologis | 20 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2 Pengembangan Hipotesis | 23 |
| 4.2.1 <i>Knowledge Sharing</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> | 23 |
| 4.2.2 <i>Person-Organization Fit</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> ... | 25 |
| 4.2.3 <i>Knowledge Sharing</i> terhadap PEMBERDAYAAN Psikologis | 26 |
| 4.2.4 <i>Person-Organization Fit</i> terhadap PEMBERDAYAAN Psikologis | 27 |
| 4.2.5 PEMBERDAYAAN Psikologis terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> ... | 29 |
| 4.2.6 PEMBERDAYAAN Psikologis Memediasi antara <i>Knowledge Sharing</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> | 30 |
| 4.2.7 PEMBERDAYAAN Psikologis Memediasi antara <i>Person- Organization Fit</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> | 31 |
| 2.3 Kerangka Konseptual | 32 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 33 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 33 |
| 3.2 Objek, Populasi dan Sampel Penelitian | 33 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data | 34 |
| 3.4 Definisi Operasional dan Instrument Pengukuran Variabel | 34 |
| 3.4.1 <i>Innovative Work Behavior</i> | 35 |
| 3.4.2 <i>Knowledge Sharing</i> | 35 |
| 3.4.3 <i>Person-Organization Fit</i> | 35 |
| 3.4.4 PEMBERDAYAAN Psikologis | 36 |
| 3.5 Metode Analisis Data | 36 |
| 3.5.1 <i>Measurement Model Assessment</i> | 37 |
| 3.5.2 Analisis Deskriptif..... | 37 |

| | |
|--|-----------|
| 3.5.3 <i>R Square</i> | 39 |
| 3.5.4 <i>Q Square</i> | 40 |
| 3.5.5 <i>Structural Model Assessment</i> | 40 |
| 3.6 Tipe Pengujian Mediasi | 41 |
| BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN | 43 |
| 4.1 Hasil Analisis | 43 |
| 4.1.1 <i>Respon Rate</i> | 43 |
| 4.1.2 Profil Responden | 44 |
| 4.1.3 <i>Measurement Model Assessment</i> | 46 |
| 4.1.4 Analisis Deskriptif..... | 54 |
| 4.1.5 Analisis <i>R Square</i> | 60 |
| 4.1.6 Analisis <i>Q Square</i> | 61 |
| 4.1.7 <i>Structural Model Assessment</i> | 61 |
| 4.2 Pembahasan | 65 |
| 4.2.1 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> | 65 |
| 4.2.2 Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> | 67 |
| 4.2.3 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Pemberdayaan Psikologis | 69 |
| 4.2.4 Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Pemberdayaan Psikologis | 71 |
| 4.2.5 Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> | 73 |

| | |
|--|-----------|
| 4.2.6 Pemberdayaan Psikologis Memediasi antara <i>Knowledge Sharing</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> | 76 |
| 4.2.7 Pemberdayaan Psikologis Memediasi antara <i>Person-Organization Fit</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> | 78 |
| BAB V PENUTUP | 81 |
| 5.1 Kesimpulan | 81 |
| 5.2 Implikasi Penelitian | 82 |
| 5.3 Keterbatasan dan Saran..... | 86 |
| DAFTAR PUSTAKA | 88 |
| LAMPIRAN | 95 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------------|---|----|
| Tabel 1.1 | Pra-Survey Variabel <i>Innovative Work Behavior</i> | 5 |
| Tabel 1.2 | Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya | 6 |
| Tabel 3.1 | Jumlah ASN DPUPR Kabupaten Pasaman Barat | 33 |
| Tabel 3.2 | Kriteria Tingkat Capaian Responden | 39 |
| Tabel 3.3 | Kriteria <i>R Square</i> | 39 |
| Tabel 3.4 | Kriteria <i>Q Square</i> | 40 |
| Tabel 3.5 | Tipe Pengujian Mediasi | 41 |
| Tabel 4.1 | <i>Respon Rate</i> | 43 |
| Tabel 4.2 | Profil Responden | 44 |
| Tabel 4.3 | Hasil Analisis <i>Outer Loadings</i> (Tahap 1) | 46 |
| Tabel 4.4 | Hasil Analisis <i>Outer Loadings</i> (Tahap 2) | 48 |
| Tabel 4.5 | <i>Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan (AVE)</i> | 49 |
| Tabel 4.6 | <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Fornell -Lacker Criterion</i> ... | 50 |
| Tabel 4.7 | <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Cross Loadings</i> | 51 |
| Tabel 4.8 | <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>HTMT</i> | 53 |
| Tabel 4.9 | Deskripsi Variabel <i>Innovative Work Behavior</i> | 54 |
| Tabel 4.10 | Deskripsi Variabel <i>Knowledge Sharing</i> | 55 |
| Tabel 4.11 | Deskripsi Variabel <i>Person-Organization Fit</i> | 57 |
| Tabel 4.12 | Deskripsi Variabel Pemberdayaan Psikologis..... | 58 |
| Tabel 4.13 | Hasil Analisis <i>R square</i> (R^2) | 60 |
| Tabel 4.14 | Hasil Analisis <i>Q square</i> (Q^2)..... | 61 |
| Tabel 4.15 | Hasil Analisis <i>Structural Model Assessment</i> | 62 |
| Tabel 4.16 | Analisis Pemberdayaan Psikologis sebagai Variabel Mediasi | 64 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------------------|--|----|
| Gambar 2.1 | Kerangka Konseptual | 32 |
| Gambar 4.1 | <i>Structural Model Assessment</i> | 62 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| LAMPIRAN 1 MAPPING PENELITIAN TERDAHULU | 95 |
| LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN..... | 103 |
| LAMPIRAN 3 TABULASI DATA (N=66) | 108 |
| LAMPIRAN 4 PROFIL RESPONDEN | 113 |
| LAMPIRAN 5 <i>MEASUREMENT MODEL ASSESSMENT</i> | 115 |
| LAMPIRAN 6 ANALISIS DESKRIPTIF | 122 |
| LAMPIRAN 7 <i>R SQUARE</i> DAN <i>Q SQUARE</i> | 124 |
| LAMPIRAN 8 <i>STRUCTURAL MODEL ASSESSMENT</i> | 125 |
| LAMPIRAN 9 DOKUMENTASI | 127 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Inovasi merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan daya saing, efisiensi, dan kualitas layanan, termasuk dalam sektor publik yang memegang peran penting dalam pembangunan nasional. Di antara berbagai dinas pemerintah, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) mengemban tanggung jawab strategis dalam merancang dan mengelola infrastruktur serta tata ruang wilayah. Tugas ini mencakup perencanaan pembangunan, pengelolaan sumber daya alam, dan penyediaan infrastruktur dasar yang menjadi penopang utama kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat.

Namun, mengembangkan *innovative work behavior* di lingkungan birokrasi pemerintah, khususnya di DPUPR, sering menghadapi sejumlah tantangan. Struktur birokrasi yang cenderung kaku, regulasi yang ketat, serta keterbatasan dalam sumber daya sering kali menjadi penghambat dalam penerapan inovasi (Christensen & Læg Reid, 2007). Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat mendukung dan mendorong *innovative work behavior* pegawai dalam dinas ini. Penelitian ini akan membantu mengidentifikasi pendekatan yang efektif untuk memperkuat *innovative work behavior* pada pegawai, sehingga DPUPR dapat berperan lebih optimal dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan jangka panjang pembangunan infrastruktur yang terus berkembang.

Menurut Scott & Bruce (1994) bahwa *innovative work behavior* adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mengenalkan ide-ide, proses, atau prosedur baru yang berguna di dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi.

Melalui *innovative work behavior*, pegawai tidak hanya berperan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan dan penyempurnaan proses, metode, dan teknologi yang diterapkan dalam infrastruktur publik dan penataan ruang. Berbagai inovasi diterapkan dalam metode konstruksi berkelanjutan, teknologi digital dimanfaatkan untuk pemetaan dan pengawasan proyek, serta konsep tata ruang dikembangkan agar adaptif terhadap perubahan iklim (Kuzdas et al., 2015).

Penelitian oleh Malibari & Bajaba (2022) mengungkapkan bahwa *innovative work behavior* adalah variabel kompleks yang mencakup beberapa tahap, mulai dari penciptaan ide, promosi ide di antara rekan kerja, hingga implementasi dan penerapan. Penelitian ini juga memiliki relevansi untuk pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pegawai. Dengan mengidentifikasi strategi yang efektif untuk mendorong *innovative work behavior*, organisasi dapat mengoptimalkan potensi pegawai, meningkatkan keterlibatan, dan membangun budaya inovasi yang berkelanjutan. Dalam jangka panjang, hal ini tidak hanya akan mendukung tujuan organisasi, tetapi juga menciptakan pegawai yang lebih berdaya saing dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Pentingnya *innovative work behavior* terlihat dari kontribusinya dalam menghadapi tantangan perubahan, yang sering terjadi pada organisasi pemerintah. Penelitian terbaru oleh Srirahayu et al. (2023) menunjukkan bahwa *innovative work behavior* pada pegawai publik berperan penting dalam mendukung organisasi untuk lebih tanggap terhadap perubahan kebijakan dan perkembangan teknologi. Dalam DPUPR, yang terlibat dalam pengelolaan infrastruktur dan tata ruang, kemampuan pegawai untuk berinovasi sangat relevan. *Innovative work*

behavior membantu pegawai tidak hanya beradaptasi, tetapi juga aktif menciptakan solusi baru yang dapat meningkatkan efektivitas proyek dan kualitas layanan publik sehingga dapat mendorong penghematan sumber daya.

Innovative work behavior berperan penting sebagai faktor kunci dalam mendorong kinerja organisasi, meningkatkan daya saing, dan berkontribusi pada keberhasilan bisnis, terutama dalam konteks Revolusi Industri 4.0 (Halawa et al., 2023). Temuan dari penelitian terbaru oleh Park & Kim (2022) menunjukkan bahwa organisasi yang mendukung *innovative work behavior* cenderung memiliki pegawai yang lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Dan memperkuat *innovative work behavior* tidak hanya mendorong peningkatan kinerja tetapi juga meningkatkan kepuasan, keterlibatan, dan kesejahteraan karyawan (Xu & Suntrayuth, 2022).

Menurut penelitian terbaru oleh Yasir et al. (2021), *knowledge sharing* berperan sebagai pendorong *innovative work behavior* di tempat kerja. Ketika pengetahuan dibagikan secara terbuka, pegawai lebih mungkin menemukan cara-cara baru yang dapat meningkatkan dalam memperkuat kompetensi dan mengoptimalkan sumber daya. Penelitian oleh Wu & Aumeboonsuke (2023) menemukan bahwa dukungan dari atasan, budaya organisasi yang terbuka, dan teknologi yang memadai memainkan peran penting dalam keberhasilan *knowledge sharing*.

Selanjutnya *person-organization fit* berperan penting untuk menjaga stabilitas dan keefektifan organisasi, terutama karena proses rekrutmen di sektor publik sering kali melibatkan sumber daya yang lebih besar dan aturan yang ketat dibandingkan sektor swasta. Penelitian oleh Pham et al. (2024) menyatakan

bahwa pegawai yang merasa bahwa organisasi mendukung nilai-nilai dan tujuan pribadi mereka, mereka lebih terbuka untuk menerima tantangan dan mencari cara-cara inovatif untuk mengatasi masalah, menyesuaikan diri, mengambil inisiatif, dan memberikan kontribusi terbaik.

Selanjutnya konsep pemberdayaan psikologis yang melibatkan empat dimensi utama, yaitu: makna (*meaning*), kompetensi (*competence*), penentuan nasib sendiri (*self-determination*), dan dampak (*impact*) menurut (Spreitzer, 1995). Spreitzer (1995) mengembangkan konsep ini sebagai bagian dari pendekatan yang lebih luas terhadap pemberdayaan di tempat kerja, dengan menekankan bahwa pemberdayaan psikologis adalah keadaan psikologis yang memungkinkan individu merasa memiliki kendali dan mampu memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi mereka.

Penelitian oleh Almulhim (2020) menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis memperkuat hubungan antara *knowledge sharing* dan *innovative work behavior*, dengan menemukan bahwa pegawai yang merasa lebih berdaya setelah menerima informasi dari rekan kerja lebih mungkin terlibat dalam *innovative work behavior*. Selain itu, penelitian oleh Afsar & Badir (2021) menemukan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh positif dalam memediasi hubungan antara *person-organization fit* dan *innovative work behavior* di organisasi pemerintahan. Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Park & Kim (2022) menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berfungsi sebagai mediator signifikan dalam meningkatkan *innovative work behavior* pada pegawai di sektor publik. Penelitian ini menemukan bahwa pegawai yang merasakan pemberdayaan psikologis cenderung lebih termotivasi untuk terlibat dalam inovasi karena mereka

merasa memiliki kendali dan dampak dalam organisasi, khususnya dalam konteks publik yang menuntut akuntabilitas tinggi namun tetap membutuhkan inovasi.

Untuk memperoleh data awal terkait *innovative work behavior* telah dilakukan pra survey kepada 30 orang pegawai Aparatur Sipil Negara yang berada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasaman Barat, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pra-Survey Variabel *Innovative Work Behavior* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasaman Barat

| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | | Skor Total | Rata-Rata |
|--|---|---------|----|----|----|----|------------|--------------|
| | | STS | TS | N | S | SS | | |
| 1 | Selama bekerja di organisasi ini, saya mampu mengidentifikasi gagasan inovatif dan kreatif | 1 | 14 | 4 | 9 | 2 | 87 | 2,90 |
| 2 | Selama bekerja di organisasi ini, saya mencoba mengajukan gagasan kreatif saya dan meyakinkan orang lain | 5 | 11 | 6 | 7 | 1 | 78 | 2,60 |
| 3 | Selama bekerja di organisasi ini, saya mencari teknik, metode, atau teknik layanan baru | 3 | 13 | 5 | 7 | 2 | 82 | 2,73 |
| 4 | Selama bekerja di organisasi ini, saya menyusun rencana yang tepat untuk mendukung pengembangan ide-ide baru | 2 | 7 | 11 | 10 | 0 | 89 | 2,96 |
| 5 | Selama bekerja di organisasi ini, instansi berupaya memperoleh pendanaan dan sumber daya yang diperlukan untuk menerapkan inovasi | 5 | 13 | 4 | 8 | 0 | 75 | 2,50 |
| 6 | Secara keseluruhan, saya menganggap diri saya sebagai anggota tim yang kreatif di organisasi ini | 0 | 8 | 12 | 9 | 1 | 93 | 3,10 |
| Rata – Rata | | | | | | | | 2,79 |
| Tingkat Capaian Responden (TCR) | | | | | | | | 55,8% |

Sumber: Data Pra Survey (2024)

Berdasarkan tabel 1.1, bahwa skor rata-rata jawaban responden adalah 2,79 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 55,8%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa tingkat *innovative work behavior* pegawai Aparatur Sipil Negara

pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasaman Barat masih dalam kategori rendah (55-64,99%) (Arikunto, 2019).

Berdasarkan hasil pra survey menunjukkan bahwa terdapat beberapa fenomena atau permasalahan terkait *innovative work behavior* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasaman Barat, diantaranya yaitu masih banyak pegawai yang merasa kesulitan dalam mengidentifikasi gagasan inovatif dan kreatif selama bekerja, merasa kesulitan untuk mengajukan gagasan kreatif mereka dan meyakinkan orang lain untuk mendukung ide tersebut, merasa belum aktif dalam mencari teknik, metode, atau teknik layanan baru selama bekerja. Serta banyak pegawai merasa bahwa instansi kesulitan dalam memperoleh pendanaan dan sumber daya yang diperlukan untuk menerapkan inovasi.

Tabel 1.2
Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

| Variabel Penelitian | Variabel Y | Variabel M | Variabel Z | Variabel X | Objek Penelitian |
|-----------------------------|--|---|--|---|---|
| Yasir et al (2021) | <i>Innovative Work Behavior</i> | 1. <i>Psychological Empowerment</i> 2. <i>Functional Flexibility</i> | - | <i>Knowledge Sharing</i> | UKM di Pakistan |
| Pham et al (2024) | 1. <i>Innovative Work Behavior</i> 2. <i>Job Performance</i> 3. <i>Organizational Komitmen</i> | <i>Psychological Empowerment</i> | - | 1. <i>Transformational Leadership</i> 2. <i>Public Service Motivation</i> 3. <i>Person-Organization Fit</i> | Organisasi Publik di Vietnam |
| Sudibjo & Prameswari (2021) | <i>Innovative Work Behavior</i> | <i>Knowledge Sharing</i> | - | 1. <i>Person-Organization Fit</i> 2. <i>Transformational Leadership</i> | Sekolah Dasar Swasta di Jakarta Selatan |
| Park & Kim (2022) | <i>Innovative Work Behavior</i> | <i>Psychological Empowerment</i> | <i>Organizational Procedural Justice</i> | <i>Perceived Organizational Justice</i> | Organisasi di Korea |
| Penelitian ini (2024) | <i>Innovative Work Behavior</i> | <i>Psychological Empowerment</i> | - | 1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. <i>Person-Organization Fit</i> | DPUPR di Kabupaten Pasaman Barat |

Sumber: Mapping penelitian terdahulu (2024)

Penelitian ini menggabungkan antara penelitian yang dilakukan oleh Yasir et al. (2021) ; Pham et al. (2024) ; Sudibjo & Prameswari (2021) ; dan Park & Kim (2022). Penelitian menurut Yasir et al. (2021) menyatakan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* yang dimediasi oleh pemberdayaan psikologis dan fleksibilitas fungsional. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Pham et al. (2024) dengan hasil bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis, dan pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Kemudian didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudibjo & Prameswari (2021) *person-organization fit* terhadap *innovative work behavior* dan Park & Kim (2022) terkait hubungan antara pemberdayaan psikologis terhadap *innovative work behavior*.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis ingin mendapatkan gambaran yang lebih mendalam dan membahasnya secara lebih rinci tentang ”Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Person-Organization Fit* dalam Meningkatkan *Innovative Work Behavior*: Peran Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasaman Barat)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *innovative work behavior*?
2. Apakah *person-organization fit* berpengaruh terhadap *innovative work behavior*?

3. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis?
4. Apakah *person-organization fit* berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis?
5. Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap *innovative work behavior*?
6. Apakah pemberdayaan psikologis memediasi hubungan antara *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*?
7. Apakah pemberdayaan psikologis memediasi hubungan antara *person-organization fit* terhadap *innovative work behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris:

1. Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*.
2. Pengaruh *person-organization fit* terhadap *innovative work behavior*.
3. Pengaruh *knowledge sharing* terhadap pemberdayaan psikologis.
4. Pengaruh *person-organization fit* terhadap pemberdayaan psikologis.
5. Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap *innovative work behavior*.
6. Pemberdayaan psikologis memediasi hubungan antara *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*.
7. Pemberdayaan psikologis memediasi hubungan antara *person-organization fit* terhadap *innovative work behavior*.

1.4 Manfaat Penelitian

Secara umum, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Kedua manfaat tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai pedoman bagi pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan *innovative work behavior* di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasaman Barat.

Dengan memperhatikan variabel-variabel seperti *knowledge sharing*, *person-organization fit*, dan pemberdayaan psikologis, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap *innovative work behavior* pegawai.

Implementasi temuan dari penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen dalam merancang strategi dan kebijakan yang lebih efektif, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi, keselarasan nilai, dan dukungan psikologis yang kuat. Dengan demikian, keputusan yang diambil tidak hanya akan meningkatkan *innovative work behavior*, tetapi juga berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi dan kualitas layanan publik yang diberikan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi penting terhadap pengayaan literatur manajemen sumber daya manusia dan perilaku

organisasi, khususnya dalam konteks sektor publik. Penelitian ini menawarkan wawasan baru mengenai bagaimana *knowledge sharing* dan *person-organization fit* dapat bersinergi untuk meningkatkan *innovative work behavior*, dengan menjadikan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi.

Dengan mengintegrasikan konsep dari *Social Exchange Theory*, penelitian ini menyoroti pentingnya hubungan timbal balik yang positif antara pegawai dan organisasi dalam mendorong *innovative work behavior*. Selain itu, dengan mendasarkan sebagian analisis pada *Person-Environment Fit Theory*, penelitian ini memperdalam pemahaman tentang bagaimana kesesuaian antara individu dan organisasi dapat memperkuat peran pemberdayaan psikologis dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *innovative work behavior*.

Penelitian ini juga memanfaatkan *Self-Determination Theory* untuk menjelaskan bahwa motivasi intrinsik yang diperoleh melalui pemberdayaan psikologis dapat menjadi kunci dalam memfasilitasi *innovative work behavior* di tempat kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperluas kerangka teoritis dalam memahami *innovative work behavior* tetapi juga memberikan fondasi untuk mengembangkan kebijakan dan strategi organisasi yang lebih efektif dan berbasis teori dalam mengelola sumber daya manusia di sektor publik.