

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh *knowledge sharing* dan *person-organization fit* terhadap *innovative work behavior* dengan peran mediasi pemberdayaan psikologis pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasaman Barat dengan jumlah responden sebanyak 66 Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasaman Barat.
2. *Person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasaman Barat.
3. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasaman Barat.
4. *Person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasaman Barat.

5. Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasaman Barat.
6. Pemberdayaan psikologis tidak terbukti berperan sebagai mediator antara *knowledge sharing* dengan *innovative work behavior* pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasaman Barat.
7. Pemberdayaan psikologis memediasi hubungan antara *person-organization fit* dengan *innovative work behavior* pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasaman Barat.

5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting yang dapat bermanfaat bagi para pemangku kepentingan, terutama pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasaman Barat. Implikasi penelitian ini mencakup aspek teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi secara teoritis pada literatur manajemen sumber daya manusia (SDM) dan perilaku organisasi, khususnya di sektor publik, dengan menguji dan menunjukkan sinergi antara *knowledge sharing* dan *person-organization fit* dalam meningkatkan *innovative work behavior*. Temuan ini memperluas pemahaman kita tentang bagaimana organisasi dapat secara efektif memanfaatkan kedua faktor ini secara bersamaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih

inovatif. Sebelumnya, penelitian cenderung meneliti *knowledge sharing* dan *person-organization fit* secara terpisah, sehingga penelitian ini menawarkan perspektif integratif yang berharga.

Penelitian ini memperkuat *Social Exchange Theory* dalam konteks inovasi sektor publik dengan menyoroti peran pemberdayaan psikologis sebagai mekanisme kunci yang menghubungkan *knowledge sharing* dan *person-organization fit* dengan *innovative work behavior*. Ketika ASN merasa didukung untuk berbagi pengetahuan dan merasa selaras dengan nilai-nilai organisasi, mereka mengalami peningkatan pemberdayaan psikologis, yang kemudian memotivasi mereka untuk berkontribusi pada inovasi. Hal ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana interaksi sosial yang positif dapat menghasilkan dampak nyata bagi organisasi.

Penelitian ini memperluas kerangka *Person-Environment Fit Theory* dengan menunjukkan bahwa keselarasan antara individu dan organisasi tidak hanya mempengaruhi sikap dan perilaku secara langsung, tetapi juga melalui pemberdayaan psikologis. Dengan demikian, penelitian ini menekankan pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor psikologis internal individu dalam memahami dampak *Person-Environment Fit* terhadap hasil organisasi. Ini memberikan arah baru bagi penelitian di masa depan untuk mengeksplorasi mekanisme psikologis lain yang mungkin relevan dalam hubungan *Person-Environment Fit Theory* dan perilaku kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini tidak hanya memperluas kerangka teoretis untuk memahami *innovative work behavior*, tetapi juga memberikan dasar yang lebih kuat untuk pengembangan kebijakan dan praktik sumber daya

manusia yang lebih efektif dan berbasis teori di sektor publik. Dengan memahami bagaimana *knowledge sharing*, *person-organization fit* dan pemberdayaan psikologis berinteraksi untuk mendorong *innovative work behavior*, Dinas PUPR Kabupaten Pasaman Barat (dan organisasi sektor publik lainnya) dapat memfasilitasi pengembangan strategi yang lebih terarah dan berdampak untuk meningkatkan *innovative work behavior* serta kinerja organisasi pada masa yang akan datang.

2. Implikasi Praktis

Implementasi *knowledge sharing* dan peningkatan *person-organization fit* di Dinas PUPR Kabupaten Pasaman Barat secara langsung akan berdampak pada meningkatnya *innovative work behavior* ASN. Ketika pegawai memiliki ruang untuk saling berbagi pengetahuan dan merasa sesuai dengan nilai-nilai organisasi, mereka akan lebih proaktif dalam memberikan solusi atas permasalahan kerja, menciptakan ide-ide baru, serta meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan publik. Selain itu, pemberdayaan psikologis yang ditingkatkan melalui pemberian otonomi, umpan balik positif, dan pelibatan dalam pengambilan keputusan akan memperkuat rasa percaya diri pegawai dalam berinovasi. Dampaknya, organisasi tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan secara rutin, tetapi juga lebih adaptif terhadap perubahan dan mampu menciptakan terobosan dalam pelaksanaan program pembangunan daerah.

Jika *knowledge sharing* diterapkan melalui media digital dan forum diskusi yang aktif, maka ASN akan memiliki akses terhadap informasi dan praktik terbaik yang relevan. Hal ini secara langsung mempercepat proses belajar dalam organisasi, menghindari pengulangan kesalahan, serta

memperkuat kolaborasi lintas bidang. Dampaknya, proses kerja menjadi lebih efisien dan produktivitas meningkat karena pegawai tidak harus selalu mulai dari awal dalam menyelesaikan tugas-tugas teknis dan administratif.

Person-organization fit yang tinggi akan mendorong ASN untuk bekerja dengan semangat, loyalitas, dan tanggung jawab yang lebih besar. Ketika pegawai merasa nilai-nilai pribadinya sejalan dengan organisasi, maka mereka cenderung bertahan lebih lama, menunjukkan komitmen tinggi, dan memiliki rasa memiliki terhadap institusi. Dampak langsungnya adalah meningkatnya stabilitas organisasi, dan terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi pengembangan inovasi secara berkelanjutan.

Dengan mendorong pemberdayaan psikologis, Dinas dapat membangun kepercayaan diri dan rasa kompetensi di kalangan ASN. Ketika pegawai merasa berdaya, mereka akan lebih siap untuk mengambil inisiatif, mengekspresikan ide-ide kreatif, dan mengambil keputusan dengan penuh tanggung jawab. Dampak langsungnya adalah meningkatnya keberanian untuk melakukan perubahan, memperbaiki proses kerja, serta menciptakan solusi inovatif yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan tantangan daerah.

Temuan bahwa pemberdayaan psikologis tidak memediasi hubungan antara *knowledge sharing* dan *innovative work behavior* menunjukkan bahwa tidak semua strategi berbagi pengetahuan secara otomatis menghasilkan inovasi. Oleh karena itu, Dinas PUPR perlu melakukan peninjauan terhadap metode *knowledge sharing* yang digunakan. Jika evaluasi dilakukan secara tepat dan menyeluruh, maka Dinas dapat mengidentifikasi hambatan aktual serta merancang pendekatan baru yang lebih efektif, seperti pembentukan tim

inovasi, program mentoring, atau kompetisi ide. Dampaknya, *knowledge sharing* menjadi lebih bermakna dan berkontribusi langsung terhadap peningkatan ide-ide inovatif.

5.3 Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, maka berikut ini dapat dikemukakan keterbatasan dan saran dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yang mempengaruhi *innovative work behavior* yaitu *knowledge sharing*, *person-organization fit* dan pemberdayaan psikologis sehingga variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi *innovative work behavior* seperti *leadership*, *perceived organization support*, dan *functional flexibility* masih terabaikan. Dengan demikian, bagi peneliti yang akan datang hendaknya menambahkan variabel-variabel lain tersebut kedalam model penelitiannya.
2. Jumlah responden dalam penelitian ini tergolong kecil yang berjumlah 66 orang sehingga dapat mempengaruhi ketetapan hasil yang diperoleh. Disarankan untuk penelitian berikutnya dapat meneliti responden lebih banyak lagi untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
3. Penelitian ini merujuk pada *Social Exchange Theory*, *Person-Environment Fit Theory*, dan *Self-Determination Theory*. Bagi Peneliti selanjutnya dapat menggunakan teori lainnya yang berhubungan dengan *innovative work behavior* seperti *Theory of Planned Behavior*.

4. Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel mediasi yaitu pemberdayaan psikologis antara *knowledge sharing* dan *person-organizaation fit* terhadap *innovative work behavior*. Untuk penelitian selanjutnya dapat menguji variabel moderasi pada variabel yang ada dalam penelitian ini.
5. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data *drop-off/pick-up*, di mana kuesioner diserahkan dan dikumpulkan kembali setelah diisi. Metode ini berisiko menimbulkan ketidaklengkapan atau ketidakkonsistenan jawaban karena pengawasan langsung tidak dilakukan saat pengisian, serta penundaan pengembalian kuesioner. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode alternatif untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas data.
6. Beberapa responden dapat memberikan persepsi yang berbeda saat mengisi data profil usia dan masa kerja, karena rentang kategori yang tersedia terlalu luas dan kurang spesifik. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakakuratan dalam pengelompokan demografis. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan kategori yang lebih rinci atau interval yang lebih sempit agar data profil responden lebih valid dan konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Abuzaid, A. (2024). *The Effect of Ethical Leadership on Innovative Work Behaviors: A Mediating–Moderating Model of Psychological Empowerment, Job Crafting, Proactive Personality, and Person–Organization Fit*. *Administrative Science*, 14(191). <https://doi.org/10.3390/admsci14090191>
- Afsar, B., & Badir, Y. (2021). *The mediating role of psychological empowerment on the relationship between person-organization fit and innovative work behaviour*. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 7(1), 5–26. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-11-2015-0016>
- Akosile, A., & Olatokun, W. (2020). *Factors influencing knowledge sharing among academics in Bowen University, Nigeria*. *Journal of Librarianship and Information Science*, 52(2), 410–427. <https://doi.org/10.1177/0961000618820926>
- 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>
- Al Daboub, R. S., Al-Madadha, A., & Al-Adwan, A. S. (2024). *Fostering firm innovativeness: Understanding the sequential relationships between human resource practices, psychological empowerment, innovative work behavior, and firm innovative capability*. *International Journal of Innovation Studies*, 8(1), 76–91. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2023.12.001>
- Al Halbusi, H., Williams, K. A., Ramayah, T., Aldieri, L., & Vinci, C. P. (2021). *Linking ethical leadership and ethical climate to employees' ethical behavior: the moderating role of person–organization fit*. *Personnel Review*, 50(1), 159–185. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2019-0522>
- Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2021). *The mediating role of psychological empowerment in the relationship between knowledge sharing and innovative work behaviour*. *International Journal of Innovation Management*, 25(2). <https://doi.org/10.1142/S1363919621500146>
- Almulhim, A. F. (2020). *Linking knowledge sharing to innovative work behaviour: The role of psychological empowerment*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 549–560. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO9.549>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Armstrong, M. (2012). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (12th ed.). London: Kogan Page.
- Asmara, S. W., & Tirtoprojo, S. (2023). *The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Innovative Work Behavior: Mediating Role of Knowledge Sharing*. *International Journal of Medical Science and Health Research*, 07(04), 01–16. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2023.7801>
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). *Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and persistence*. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045–2068
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1994). *Pay Preferences and Job Search Decisions: A Person-Organization Fit Perspective*.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). *Conger, J.A. and Kanungo, R.N. (1988) The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice*. *Academy of Management Review*, 13, 471-482.
- Christensen, T., & Lægreid, P. (2007). *The Whole-of-Government Approach to Public Sector Reform*. *Public Administration Review*, 67(6), 1059–1066.
- Davidavičiene, V., Al Majzoub, K., & Meidute-Kavaliauskiene, I. (2020). *Factors affecting knowledge sharing in virtual teams*. *Sustainability (Switzerland)*, 12(17). <https://doi.org/10.3390/SU12176917>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Springer Science & Business Media.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). *Measuring innovative work behavior*. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1998). *Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research*. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 28-67). Oxford: Oxford University Press.
- Emerson, R. M. (1976). *Social Exchange Theory*. *Annual Review of Sociology*, 2(1), 335–362.
- Feiz, D., Dehghani Soltani, M., & Farsizadeh, H. (2020). *The effect of knowledge sharing on the psychological empowerment in higher education mediated by organizational memory*. *Studies in Higher Education*, 44(1), 3–19. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1328595>

- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Edisi 2. Semarang: Badan penerbit- Undip.
- Hair, Joseph F., Ringle, Chrustian M., Danks, Nicholas P., Hult, G Tomas M., Sarstedt, Marko., & Ray, Soumya. (2021). *Classroom Companion: Business Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R A Workbook*. Springer. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Halawa, F., Sridadi, A. R., Hardiana, Y., Sundari, A., Zain, I. A. S., & Ramadhan, M. N. (2023). *The Importance of Innovative Work Behavior in Era Industrial Revolution 4.0*. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 13(1), 38. <https://doi.org/10.30588/jmp.v13i1.1493>
- Hock-Doepgen, M., Montasser, J. S., Klein, S., Clauss, T., & Maalaoui, A. (2024). *The role of innovative work behavior and organizational support for business model innovation*. *R and D Management*. <https://doi.org/10.1111/radm.12671>
- Homans, G. C. (1958). *Social Behavior as Exchange*. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606.
- Hooff, B., & Ridder, J. A. (2004). *Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing*. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). *Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing*. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>
- Jankelová, N., Joniaková, Z., & Mišún, J. (2021). *Innovative Work Behavior—A Key Factor in Business Performance? The Role of Team Cognitive Diversity and Teamwork Climate in This Relationship*. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/jrfm14040185>
- Janssen, O. (2000). *Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>

- Kristof, A. L. (1996). *Person-Organization Fit an Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications. In Personnel Psychology.*
- Kuzdas, C., Wiek, A., Warner, B., & Vignola, R. (2015). *Sustainability Evaluation in Climate Change Adaptation: A Comparative Analysis of Six Water Management Projects.* Sustainability Science, 10(1), 139–155.
- Lee, J., & Jin, M. H. (2024). *Fostering employee innovation: Linking person–organization fit to innovative behavior through knowledge sharing and reward perception.* Public Administration, 102(2). <https://doi.org/10.1111/padm.12950>
- Lin, H. F. (2007). *Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study.* International Journal of Manpower, 28(3–4), 315–332. <https://doi.org/10.1108/01437720710755272>
- Liu, N., Wang, L., & Yin, J. (2023). *Impact of transformational leadership on the person–organization fit of Chinese nurses: The moderating effect of emotional intelligence.* Nursing Open, 10(7), 4586–4596. <https://doi.org/10.1002/nop2.1706>
- Malibari, M. A., & Bajaba, S. (2022). *Entrepreneurial leadership and employees' innovative behavior: A sequential mediation analysis of innovation climate and employees' intellectual agility.* Journal of Innovation and Knowledge, 7(4). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100255>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management: Essential Perspectives* (8th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Natalia, L., & Sandroto, C. W. (2020). *The Mediating Role of Knowledge Sharing Behavior on the Effect of Person-Organization Fit on Innovative Work Behavior.*
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (10th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation.* New York: Oxford University Press.
- Omari. (2020). *Innovative Work Behavior: A Review of Literature.* International Journal of Psychosocial Rehabilitation, 23(02), 39–47.

- Park, J., & Kim, W. (2022). *The Impact of Perceived Organizational Support on Innovative Work Behavior Through Psychological Empowerment: Focusing on the Moderated Mediating Role of Organizational Procedural Justice*. *Journal of Technical Education and Training*, 14(1), 178–191. <https://doi.org/10.30880/jtet.2022.14.01.015>
- Pham, T. P. T., Van Nguyen, T., Van Nguyen, P., & Ahmed, Z. U. (2024). *The pathways to innovative work behavior and job performance: Exploring the role of public service motivation, transformational leadership, and person-organization fit in Vietnam's public sector*. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(3). <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100315>
- Purnama, I. R., AC, A., & Rendra Anggoro, Y. A. (2024). *Strengthening Person Organization Fit and Innovative Work Behavior Through Psychological Capital and Leader-Member Exchange*. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 4(2), 215–229. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v4i2.458>
- Radomir, L., & Moisescu, O. I. (2019). *Discriminant validity of the customer-based corporate reputation scale: Some causes for concern*. *Journal of Product & Brand Management*, 29(4), 457–469.
- Rafique, M. A., Hou, Y., Chudhery, M. A. Z., Waheed, M., Zia, T., & Chan, F. (2022). *Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing*. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(3). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100214>
- Robbins, Stephen. J. (2023). *Organizational Behavior, Global Edition*. Pearson Education Limited.
- Saether, E. A. (2020). *Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice*. *Journal of High Technology Management Research*, 30(2). <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2019.100350>
- Saif, N., Amelia, Goh, G. G. G., Rubin, A., Shaheen, I., & Murtaza, M. (2024). *Influence of transformational leadership on innovative work behavior and task performance of individuals: The mediating role of knowledge sharing*. *Heliyon*, 10(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e32280>
- Saputra, W., & Nugroho, M. (2023). *Pengaruh Knowledge Sharing dan Knowledge Collecting terhadap Inovasi dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Islam Sultan Agung*, 20(2), 35-53.

- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). *Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace*. In Source: The Academy of Management Journal (Vol. 37, Issue 3).
- Siddiqui, M. I., & Aleem, M. (2023). *The Impact of Psychological Empowerment on Innovative Work Behavior: The Mediating Effect of Knowledge Sharing*. 13(2). <http://cusitjournals.com/index.php/CURJ>
- Spreitzer. (1995). *Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation*. In Source: The Academy of Management Journal (Vol. 38, Issue 5).
- Srirahayu, D. P., Ekowati, D., & Sridadi, A. R. (2023). *Innovative work behavior in public organizations: A systematic literature review*. Heliyon, 9(2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13557>
- Starhawk. (2011). *The Empowerment Manual: A Guide for Collaborative Groups*.
- Sudibjo, N., & Prameswari, R. K. (2021). *The effects of knowledge sharing and person–organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior*. Heliyon, 7(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07334>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suraya, N. (2024). *Pengaruh Person-Organization Fit dan Servant Leadership terhadap Innovative Work Behavior: Psychological Empowerment sebagai Variabel Mediasi*. Student Journal of Business and Management.
- Tripathi, D., Priyadarshi, P., Kumar, P., & Kumar, S. (2021). *Does servant leadership affect work role performance via knowledge sharing and psychological empowerment?*. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 51(5), 792–812. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-10-2019-0159>
- Wartini, S., Hikmah, F. A., & Ranihusna, D. (2023). *The impact person-organization fit on innovative work behavior: A mediation role of psychological empowerment*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 26(Oktober), 413–430.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). *Innovation and Creativity at Work. Psychological and Organizational Strategies*.

- Wu, J., & Aumeboonsuke, V. (2023). *The Dynamics of Knowledge-Sharing, Leadership Styles, and Innovation in Chinese High-Tech Enterprises*. 02, 2051–4883. <https://doi.org/10.58262/ks.v11i02.194>
- Xu, Z., & Suntrayuth, S. (2022). *Innovative work behavior in high-tech enterprises: Chain intermediary effect of psychological safety and knowledge sharing*. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1017121>
- Yasir, M., Majid, A., Yousaf, Z., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2021). *An integrative framework of innovative work behavior for employees in SMEs linking knowledge sharing, functional flexibility and psychological empowerment*. *European Journal of Innovation Management*, 26(2), 289–308. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2021-0091>
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). *Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis*. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>