

PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF KARYAWAN PERUMDA TIRTA BHAGASASI CABANG BABELANMohamad Rifgan Oktama¹⁾, Susan Febriantina²⁾, Maulana Amirul Adha³⁾

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Negeri Jakarta

Correspondence			
Email: rifganoktama918@gmail.com		No. Telp: 087840142163	
Submitted: 12 Juli 2026	Accepted: 21 Juli 2026	Published: 22 Juli 2026	

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Perumda Tirta Bhagasasi Cabang Babelan di era digital. Latar belakang penelitian didasari oleh pentingnya adaptasi teknologi dan dorongan inovasi pelayanan publik di era digital, yang membutuhkan keterbukaan arus informasi antarpegawai guna menekan fragmentasi pengetahuan. Menggunakan pendekatan kuantitatif metode survei, penelitian ini melibatkan seluruh populasi sebanyak 100 karyawan melalui teknik sampel jenuh. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan statistik regresi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Aktivitas berbagi pengetahuan (knowledge donating dan knowledge collection) terbukti mendorong terciptanya ide baru hingga realisasi inovasi di tempat kerja. Penelitian ini merekomendasikan pimpinan untuk menyediakan fasilitas dan iklim komunikasi interaktif demi memperkuat budaya berbagi pengetahuan.

Kata kunci: *Knowledge Sharing*; Perilaku Inovatif; Pegawai; Berbagi Pengetahuan

Pendahuluan

Pada era globalisasi yang beriringan dengan Revolusi Industri 5.0, organisasi dituntut untuk menyelaraskan kemajuan teknologi dengan sentuhan humanis guna menjaga relevansi di tengah persaingan yang kompetitif. Dalam konteks ini, Sumber Daya Manusia (SDM) bukan sekadar faktor produksi, melainkan aset strategis yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi, termasuk pada perusahaan penyedia layanan publik seperti Perusahaan Umum Daerah (Perumda). SDM yang berkualitas dan termotivasi menjadi kunci utama dalam menggerakkan roda organisasi agar mampu beradaptasi dengan perubahan zaman dan tuntutan pelayanan yang serba cepat (Wijayanti & Susanti, 2020).

Menurut Phong dalam Simatupang (2023), lingkungan organisasi saat ini dicirikan oleh perubahan yang cepat dan sulit diprediksi. Dalam ekosistem ekonomi berbasis pengetahuan, inovasi menjadi instrumen krusial bagi perusahaan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif serta memastikan keberlanjutan kinerja operasional. Tekanan eksternal tersebut memaksa tenaga kerja untuk secara konsisten melakukan adaptasi dan peningkatan keterampilan (*up-skilling*). Sejalan dengan hal tersebut, Dahlin (2019) menggarisbawahi bahwa individu dengan tingkat keterampilan rendah atau yang hanya mengandalkan pekerjaan manual memiliki kerentanan tinggi untuk digantikan oleh otomasi teknologi.

Perilaku kerja inovatif merupakan salah satu variabel penting untuk diteliti karena menjadi penggerak utama dalam keberlangsungan dan adaptabilitas organisasi di era digitalisasi serta perubahan regulasi yang dinamis. Penelitian mengenai perilaku kerja inovatif penting dilakukan karena inovasi tidak lagi sekadar menjadi tanggung jawab divisi riset dan pengembangan (*Research and Development*), melainkan akumulasi dari inisiatif, penciptaan ide, serta implementasi metode baru yang dilakukan oleh setiap individu dalam organisasi secara ekstra-peran (Cahyaputri & Fajrianthi, 2026). Tanpa adanya studi yang komprehensif mengenai perilaku inovatif ini, organisasi berisiko mengalami stagnasi operasional dan

kehilangan diferensiasi kompetitif di tengah tuntutan pelayanan publik yang kian kompetitif (Srirahayu et al., 2025).

Melalui perilaku kerja inovatif karyawan, perusahaan dapat melahirkan terobosan-terobosan baru yang esensial, seperti perluasan layanan air bersih hingga percepatan digitalisasi sistem pelayanan dan distribusi (Perumda Tirta Bhagasasi, 2025). Keberhasilan memupuk perilaku inovatif ini terbukti mampu menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (*sustainable competitive advantage*) serta berdampak positif pada citra institusi (Firdaus & Sakinah, 2022). Pada tingkat individu, karyawan yang diberikan ruang untuk berinovasi merasakan peningkatan kinerja tugas (*task performance*) dan kepuasan kerja (Dorner, 2012; Muafi, 2021). Sebaliknya, minimnya ruang inovasi dapat merugikan kesejahteraan psikologis karyawan, seperti memicu hilangnya rasa pencapaian dan stagnasi karier (Wang et al., 2022).

Para ahli menyatakan bahwa perilaku inovatif (*innovative behavior*) merupakan aspek yang sangat relevan untuk diimplementasikan di lingkungan kerja (Kearney, 2017). Namun, perilaku kerja inovatif di tingkat individu tidak muncul secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara karakteristik individu, kualitas hubungan interpersonal, dan iklim psikologis di tempat kerja (Scott & Bruce, 1994). Motivasi intrinsik memang menjadi motor penggerak utama (Amabile, 1997), tetapi De Jong dan Den Hartog (2007) menyoroti pentingnya peran kepemimpinan yang memberikan otonomi dan ruang bereksperimen, sehingga karyawan merasa aman untuk mengambil risiko tanpa dihantui kecemasan akan kegagalan.

Selain dukungan kepemimpinan, persepsi karyawan terhadap keadilan distributif dan timbal balik sosial juga menjadi stimulus penting untuk terlibat dalam aktivitas inovatif (Janssen, 2000). Wang dan Noe (2010) membuktikan bahwa *knowledge sharing* merupakan fondasi krusial bagi perilaku kerja inovatif, karena aktivitas berbagi pengetahuan tak berwujud (*tacit*) maupun eksplisit membuka peluang terjadinya sintesis ide-ide baru antar-karyawan. Melalui interaksi sosial dalam berbagi pengetahuan inilah, konversi dan penciptaan pengetahuan baru dapat terjadi yang pada gilirannya menstimulasi perilaku inovatif (Nonaka & Takeuchi, 1995). Hal ini diperkuat oleh Mahdhani et al. (2024) serta Isdiani & Tania (2025) yang menyatakan bahwa pengetahuan yang dibagikan secara efektif akan memperkuat perilaku inovatif dan memicu keunggulan kompetitif.

Berdasarkan penelitian Wang & Ahmed (2019), *knowledge sharing* membantu organisasi beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis yang kompetitif. Sebagai Perusahaan Umum Daerah (Perumda) yang bergerak di bidang pelayanan penyediaan air bersih, Perumda Tirta Bhagasasi dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan dan cakupan distribusi. Namun, berdasarkan pengamatan awal di Perumda Tirta Bhagasasi, proses penciptaan ide-ide inovatif ini sering kali belum merata dan cenderung berjalan lambat. Salah satu kendala yang terlihat adalah masih adanya ego sektoral atau sekat antardivisi, di mana pengetahuan, pengalaman teknis, maupun solusi penanganan masalah sering kali hanya tersimpan pada individu tertentu (*knowledge hoarding*) tanpa tersosialisasikan dengan baik.

Kondisi tersebut diperkuat oleh hasil pra-riset yang dilakukan peneliti terhadap 10 responden karyawan di lingkungan Perumda Tirta Bhagasasi. Mayoritas responden (90%) menyadari dan menilai bahwa aktivitas *knowledge sharing* memiliki peran yang "Sangat Penting" bagi organisasi. Namun, ketika ditinjau dari praktik lapangannya, sebanyak 60% karyawan mengaku hanya berbagi pengetahuan secara pasif ("Kadang-kadang/jika diminta"), dan 40% sisanya menyatakan "Jarang/hampir tidak pernah" bertukar ide. Di sisi lain, 90% pegawai mengeluhkan bahwa fasilitas dan ruang gerak yang diberikan oleh perusahaan untuk menyampaikan, mencoba, hingga mengimplementasikan ide-ide baru masih sangat terbatas.

Letak kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini secara mendasar terletak pada pergeseran konteks objek penelitian serta adanya kesenjangan (*empirical gap*) di lapangan. Berbeda

dengan mayoritas penelitian terdahulu seperti Simatupang (2023), Purwanto (2024), serta Hariyanti & Izzati (2024) yang berfokus pada sektor pendidikan dengan karakteristik guru dan institusi yang menuntut transfer ilmu secara natural, penelitian ini dilakukan di sektor BUMD pelayanan publik. Struktur BUMD yang cenderung birokratis memberikan dinamika yang sangat berbeda. Di sinilah letak kebaruannya: ketika penelitian lain menguji tempat yang sudah terbiasa berbagi ilmu, penelitian ini justru ingin membuktikan apakah knowledge sharing tetap bisa mendorong perilaku inovatif di lingkungan kerja BUMD yang karyawannya masih tergolong pasif dan tertutup antar-divisi.

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini berfokus untuk mengukur serta membuktikan secara empiris tingkat *knowledge sharing* dan perilaku kerja inovatif, sekaligus menganalisis pengaruh signifikan antara kedua variabel tersebut pada karyawan Perumda Tirta Bhagasasi Cabang Babelan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoretis sebagai referensi tambahan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya terkait manajemen pengetahuan dan inovasi serta memberikan manfaat praktis berupa masukan strategis bagi manajemen Perumda Tirta Bhagasasi dalam merancang budaya kerja dan program pengembangan SDM, mengaplikasikan wawasan langsung bagi peneliti, serta menjadi bahan rujukan ilmiah bagi civitas akademika.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Perumda Tirta Bhagasasi Cabang Babelan, Kabupaten Bekasi. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan Perumda Tirta Bhagasasi Cabang Babelan yang tersebar pada empat unit kerja, yaitu Divisi Hubungan Langganan, Teknik dan Operasional, Administrasi Keuangan, serta Instalasi Pengolahan Air, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan pendekatan sampel jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah 100 karyawan dijadikan sebagai responden penelitian.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang mengukur persepsi responden menggunakan Skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga skor 5 (Sangat Setuju). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Perilaku Kerja Inovatif (Y) yang diukur melalui tiga indikator utama, yaitu *Idea Generation*, *Idea Promotion*, dan *Idea Realization* (Janssen dalam Fernanda et al., 2023; Sidauruk, 2024). Sementara itu, variabel bebas yang diteliti adalah *Knowledge Sharing* (X) yang diukur melalui dua indikator utama, yaitu *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collection* (Setiaputri & Ferdian, 2020; Clara et al., 2024). Pengujian kualitas instrumen (*try-out*) dilakukan terlebih dahulu kepada 30 responden di luar sampel utama. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan instrumen variabel X dan Y dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Selain itu, pengujian reliabilitas membuktikan bahwa seluruh instrumen bersifat andal dengan nilai *Cronbach's Alpha* melebihi ambang batas 0,60, yaitu sebesar 0,757 untuk *Knowledge Sharing* dan 0,748 untuk Perilaku Kerja Inovatif.

Seluruh data mentah yang diperoleh diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics melalui beberapa tahapan analisis. Pertama, analisis statistik deskriptif diterapkan untuk menyajikan gambaran umum profil responden serta distribusi jawaban instrumen melalui kalkulasi rata-rata (mean), frekuensi, dan persentase. Kedua, uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*), dan Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser) dilakukan guna memastikan bahwa model data memenuhi syarat kelayakan analisis parametrik. Ketiga, analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji arah serta besarnya pengaruh *Knowledge Sharing* (X) terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y) dengan formulasi persamaan $Y = a + bX + e$. Pembuktian hipotesis dilakukan melalui Uji Parsial (Uji t) pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, yang dilengkapi dengan analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk

mengukur proporsi persentase variansi variabel Perilaku Kerja Inovatif yang dapat dijelaskan oleh variabel *Knowledge Sharing*.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik demografis 100 responden pegawai PT Perumda Tirta Bhagasasi Cabang Babelan didominasi oleh pekerja laki-laki (86%), kelompok usia produktif matang 35–44 tahun (43%), serta penempatan kerja di unit operasional garda terdepan seperti Hubungan Langganan (32%), Instalasi Pengolahan Air (25%), dan Teknik & Operasional (25%). Analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Sharing* (X) berada pada kategori sangat baik dengan indikator *Knowledge Donating* sebagai penyumbang rerata tertinggi (414). Sejalan dengan itu, variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y) juga berada pada kategori tinggi, dengan indikator Berbagi Ide memperoleh rerata skor tertinggi (447). Seluruh butir instrumen terbukti valid (r hitung $> 0,195$) dan reliabel $> 0,60$).

Pengujian asumsi klasik mengonfirmasi bahwa nilai residual terdistribusi normal ($p = 0,167 > 0,05$), model bebas dari multikolinearitas ($VIF = 1,000$), serta tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas ($\text{Sig. Spearman's Rho} = 0,122 > 0,05$).

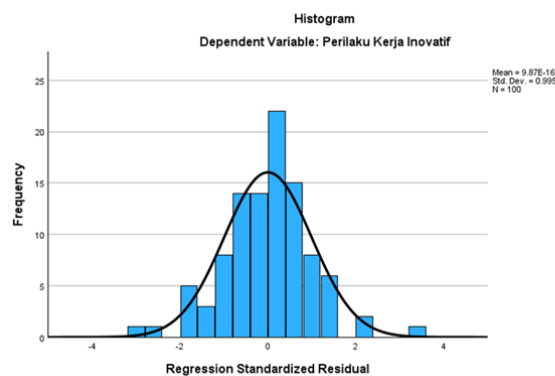


Figure 1. Hasil Uji Normalitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.499	2.192		3.421	<.001		
	Knowledge Sharing	.840	.053	.848	15.866	<.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

Figure 2. Hasil Uji Multikolinearitas

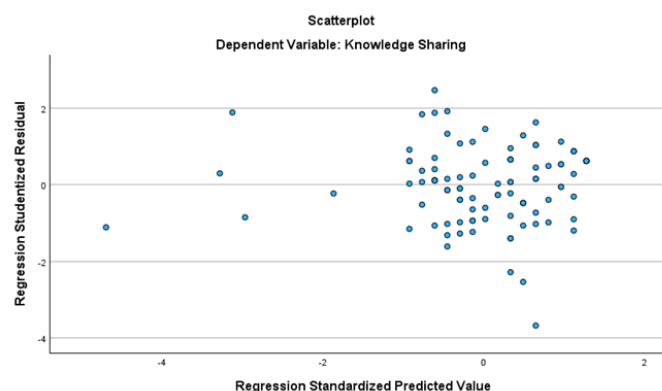


Figure 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 7,499 + 0,840X$. Koefisien regresi b sebesar 0,840 bernilai positif, yang bermakna bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Knowledge Sharing* akan meningkatkan nilai Perilaku Kerja Inovatif sebesar 0,840 satuan. Hasil Uji Parsial (Uji t) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 15,866 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$, yang berada jauh di bawah $\alpha = 0,05$.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2883.466	1	2883.466	251.725	<.001 ^b
	Residual	1122.574	98	11.455		
	Total	4006.040	99			

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif
b. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing

Figure 4. Hasil Uji F

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.499	2.192		3.421	<.001
	Knowledge Sharing	.840	.053	.848	15.866	<.001

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

Figure 5. Hasil Uji T

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.720	.717	3.384

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing

Figure 6. Hasil Uji R²

Hasil ini mengonfirmasi bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Perilaku Kerja Inovatif pegawai. Selanjutnya, pengujian Koefisien Determinasi (R^2) menghasilkan nilai sebesar 0,720, yang mengindikasikan bahwa variansi Perilaku Kerja Inovatif pegawai mampu dijelaskan sebesar 72,0% oleh aktivitas *Knowledge Sharing*, sedangkan 28,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar model penelitian ini.

Kesimpulan

Hasil penelitian mengonfirmasi bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Perilaku Kerja Inovatif pegawai Perumda Tirta Bhagasasi Cabang Babelan, di mana budaya saling berbagi pengetahuan terbukti efektif mendorong pegawai untuk berani menyampaikan ide-ide berorientasi solusi, berpandangan jauh ke depan, dan proaktif membangun dukungan tim. Tingginya aktivitas *Knowledge Donating* (seperti kepedulian mengenalkan konsep baru, membimbing rekan sejawat, serta responsif

menyebarkan informasi) menjadi pendorong utama terciptanya ekosistem kerja yang komunikatif dan berdaya saing dalam pelayanan publik.

Meski demikian, penelitian ini mengidentifikasi bahwa hambatan utama terletak pada indikator Realisasi Ide dan *Knowledge Collecting*, di mana pegawai masih kesulitan mengeksekusi ide kreatif menjadi tindakan nyata serta cenderung pasif dalam mencari pengetahuan baru akibat terjebak rutinitas harian. Oleh karena itu, perusahaan direkomendasikan untuk tidak hanya menjaga alur transfer informasi, tetapi juga menyediakan pendampingan (*coaching*), alokasi anggaran dan fasilitas proyek inovatif, platform pembelajaran digital mandiri, serta wadah uji coba (*pilot project*) yang aman agar gagasan inovatif pegawai dapat terwujud secara konkret dan berkelanjutan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan pegawai Perumda Tirta Bhagasasi Cabang Babelan atas partisipasinya sebagai narasumber dan responden dalam penelitian ini. Penghargaan juga disampaikan kepada para penulis referensi terdahulu serta pihak-pihak yang telah memberikan dukungan teknis hingga naskah ini selesai.

Referensi

- Clara, W. A., Entang, M., & Wulandari, D. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan, dan Knowledge Sharing, Terhadap Keinovatifan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 001–009. <https://doi.org/10.33751/jmp.v12i1.9933>
- Dahlin, E. (2023). Are Robots Stealing Our Jobs? *Socius*, 5.
- Dwi Hariyanti, Y., & Anugerah Izzati, U. (2024). Hubungan antara Knowledge Sharing dan Pemberdayaan Psikologis dengan Perilaku Inovatif pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(01), 264–282. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61359>
- Fernanda, M., Frinaldi, A., & Abstrak, I. A. (2023). Inovasi Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perilaku Inovatif Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 7(2), 2598–9944. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4549/http>
- Firdaus, J., Damayanti, F., & Nurpratama, M. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Ma'Arif Langut. *Jurnal Investasi*, 9(2), 60–65. <https://doi.org/10.31943/investasi.v9i2.244>
- <https://doi.org/10.1177/2378023119846249>
- Isdiani, V. Y., & Tania, K. D. (2025). The Influence Of Knowledge Management On Employee Performance And Innovative Work Behavior At Pt. Pbt Site Bukit Asam. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(1), 979–999.
- 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>
- Kearney, J. (2017). An Investigation into the Associative Relationship Between Transformational Leadership and Innovative Working Behaviour, in Irish Technology Consulting Organisations. <https://norma.ncirl.ie/id/eprint/2869>
- Mahdhani, M. D. A. Z., Purwandini, I. S., Ariawan, T. B., & Sugiyarti, G. (2024). The Effect Of Knowledge Sharing And Motivation On Employee Performance Through Innovative Behavior As An (Study On Employees Of Fish Auction Places (Tpi) In Pemalang Regency). *EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies (EBMS)*, 11(2), 56–70. <https://doi.org/10.36713/epra1013>

- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Phong, L. B., Hui, L., & Son, T. T. (2018). How Leadership and Trust in Leaders Foster Employees' Behavior Toward Knowledge Sharing. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 46(5), 705–720. <https://doi.org/10.2224/sbp.6711>
- Purwanto, A. (2024). Perilaku Inovatif Guru Melalui Kepemimpinan Transformasional, Knowledge Sharing, Dan Signifikan Mengubah Praktik- Praktik Yang Ada Tetapi Juga Perbaikan Kecil , Inkremental Dalam Mempengaruhi Perilaku Inovatif Seorang Individu . *Organisasi Harus Mencipta*. 5(6), 7752–7762.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607. <https://doi.org/10.5465/256701>
- Setiaputri, A. R., & Ferdian, A. R. Y. (2020). Pengaruh Motivasi dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Prima Citra Certifia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 4(E-ISSN:2598-6449 P-ISSN: 2580-4111), 124–130.
- Sidauruk, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Medan. *Universitas Medan Area*.
- Simatupang, M. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing Behavior terhadap Innovative Behavior pada Guru PAUD. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(6), 8035-8040. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i6.4430>
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115-131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>
- Wang, Y., & Ahmed, P. K. (2023). Dynamic capabilities: A systematic review and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 21(1), 24–43.
- Wang, Z., & Noe, R. A. (2022). Knowledge sharing in organizations: A multi-level perspective. *Academy of Management Journal*, 65(1), 101–119.
- Wijayanti, A., & Susanti, R. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Inovasi Guru terhadap Kinerja Mengajar di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 7(2), 145–153.