

The Impact of Training and Development on Innovative Work Behavior: Exploring the Mediating Role of Knowledge Sharing

Yuliana Saridewi Kusumastuti^{1)*}, Nadia Ashmi Atthahira²⁾, Mambang Purwanto Purba³⁾

¹⁾³⁾ Faculty of Economics and Business, Universitas Mohammad Husni Thamrin

²⁾ Kementerian Perhubungan

Correspondence Author: saripurwanto@gmail.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v6i1.2810>

Abstract

In today's highly competitive and rapidly evolving business environment, building innovative work behavior (IWB) among employees is crucial to ensuring organizational success and sustainability. This study aims to analyze the effect of training and development on innovative work behavior, with knowledge sharing as a mediating variable. The approach used was quantitative with a causality method. The sampling technique used was convenience sampling. The population in this study consisted of 1,036 employees of the Social Security Administration Agency (BPJS Ketenagakerjaan). A total of 278 respondents were selected based on certain criteria. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with the assistance of AMOS software. The results showed that training and development had a positive and significant effect on innovative work behavior and knowledge sharing practices among employees. Furthermore, knowledge sharing was proven to significantly mediate the relationship between training and development and innovative work behavior. These findings emphasize the importance of both factors in building an innovative culture within an organization. This study provides theoretical and practical contributions, particularly for institutions such as BPJS Ketenagakerjaan. Emphasis is placed on the importance of designing training and development programs that not only enhance technical capabilities, but also encourage psychological empowerment and knowledge sharing practices, which will ultimately lead to increased innovative work behavior and overall organizational performance.

Keywords: Training & Development, Knowledge Sharing, Innovative Work Behavior

Abstrak

Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif dan berkembang pesat saat ini, membangun kebiasaan kerja inovatif (Innovative Work Behavior/IWB) di kalangan karyawan menjadi sangat penting untuk menjamin keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap perilaku kerja inovatif dengan praktik berbagi pengetahuan sebagai variabel mediasi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode kausalitas. Teknik pengambilan sampel menggunakan convenience sampling. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 1.036 karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Sebanyak 278 responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif serta terhadap praktik berbagi pengetahuan di antara karyawan. Selain itu, berbagi pengetahuan terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan perilaku kerja inovatif. Temuan ini menekankan pentingnya kedua faktor tersebut dalam membangun budaya inovatif di dalam organisasi. Studi ini memberikan kontribusi secara teoritis dan praktis, khususnya bagi lembaga seperti BPJS Ketenagakerjaan. Penekanan diberikan pada pentingnya merancang program pelatihan dan pengembangan yang tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga mendorong pemberdayaan psikologis dan praktik berbagi pengetahuan, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan perilaku kerja inovatif dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Pelatihan & Pengembangan, Berbagi Pengetahuan, Perilaku Kerja Inovatif

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif dan berkembang pesat saat ini, membangun kebiasaan kerja inovatif (Innovative Work Behavior/IWB) di kalangan karyawan menjadi sangat penting untuk menjamin keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. IWB merujuk pada proses menciptakan, mempromosikan, dan mewujudkan ide-ide baru secara menyeluruh. Lingkungan kerja yang mendukung secara sengaja memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan pasar, meningkatkan efisiensi operasional, dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Namun, mengembangkan perilaku semacam ini tidak hanya bergantung pada kreativitas individu, melainkan juga membutuhkan strategi organisasi yang mendorong pengembangan keterampilan dan pertukaran pengetahuan.

Salah satu strategi paling efektif untuk mendorong perilaku kerja inovatif (IWB) adalah melalui program pelatihan dan pengembangan (Training and Development/T&D) yang kuat. Program T&D tidak hanya meningkatkan kompetensi dan rasa percaya diri karyawan, tetapi juga membentuk budaya belajar berkelanjutan yang mendorong individu untuk mempertanyakan cara kerja yang sudah ada dan mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan tugas. Meskipun hubungan langsung antara pelatihan dan perilaku inovatif telah banyak dibahas dalam berbagai penelitian, studi terbaru menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap IWB dapat menjadi lebih kuat melalui keberadaan faktor mediasi, khususnya praktik berbagi pengetahuan.

Berbagi pengetahuan berperan sebagai proses penting dalam mentransfer pembelajaran individu menjadi perkembangan organisasi secara kolektif. Ketika karyawan membagikan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan, mereka turut menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, di mana ide-ide baru dapat diasah dan temuan-temuan inovatif dapat muncul. Aktivitas berbagi pengetahuan memungkinkan terjadinya pertukaran gagasan lintas fungsi, mendorong munculnya wawasan baru, menumbuhkan kreativitas, serta mempermudah penerapan keterampilan baru secara lebih eksploratif dan inovatif.

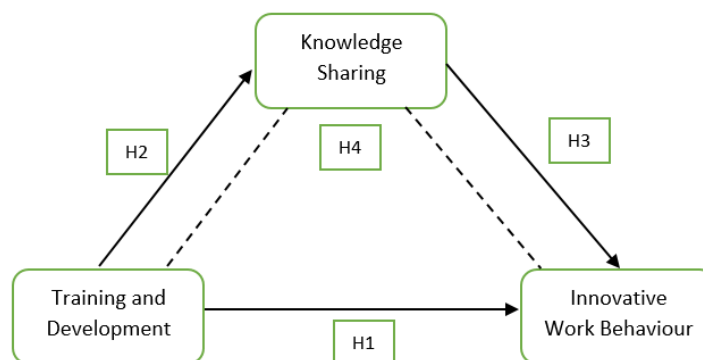
Penelitian ini mengkaji peran praktik berbagi pengetahuan sebagai mediator antara upaya pelatihan dan pengembangan dengan perilaku kerja inovatif. Dengan mengeksplorasi hubungan tersebut, studi ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang menyeluruh mengenai bagaimana perusahaan dapat memaksimalkan investasi dalam pelatihan guna membentuk tenaga kerja yang inovatif. Selain itu, penelitian ini juga menekankan

pentingnya membangun budaya kerja kolaboratif yang mendukung pembelajaran individu serta berbagi pengetahuan secara kolektif.

Temuan ini bertujuan memberikan wawasan yang dapat diterapkan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kemampuan inovatif melalui pengembangan sumber daya manusia yang strategis. Secara khusus, penelitian ini menyoroti efek sinergis antara pelatihan, pengembangan, dan praktik berbagi pengetahuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, yang mampu merespons tantangan dan kebutuhan pasar global yang terus berubah.

METODE PENELITIAN

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Model Kerangka Penelitian

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa penelitian ini mengkaji pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap perilaku kerja inovatif dengan melibatkan berbagi pengetahuan sebagai variabel mediasi atau intervening yang menghubungkan kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung (ditunjukkan dengan garis putus-putus).

Hipotesis

Untuk menjawab pertanyaan penelitian, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- **H1:** Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

- **H2:** Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Berbagi Pengetahuan.
- **H3:** Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
- **H4:** Berbagi Pengetahuan memediasi secara signifikan pengaruh tidak langsung antara Pelatihan dan Pengembangan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini melibatkan sebanyak 1.036 karyawan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Dari jumlah tersebut, sebanyak 278 responden dipilih sebagai sampel berdasarkan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang digunakan adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang setidaknya telah mengikuti pelatihan pengembangan teknis dan pengembangan karier selama tahun 2022.

Prosedur dan Instrumen

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*. Kuesioner disebarikan secara daring melalui Google Form. Penelitian ini dilaksanakan selama 17 bulan, yaitu sejak Oktober 2022 hingga Maret 2024.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 1 sampai 4 untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden. Instrumen yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan mencakup tiga variabel utama. Total item dalam kuesioner berjumlah 34 pernyataan.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan AMOS SEM.

Hasil

Berdasarkan data dalam tabel, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki adalah 175 orang atau sebesar 63% dari total responden. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 103 orang atau 37%. Dengan demikian, distribusi responden berdasarkan jenis

kelamin menunjukkan bahwa komposisi laki-laki dalam sampel lebih besar dibandingkan perempuan.

Hal ini mengindikasikan bahwa responden laki-laki cenderung lebih dominan dalam memberikan kontribusi terhadap perilaku kerja inovatif, pelatihan dan pengembangan, serta berbagi pengetahuan. Kemungkinan besar, peran laki-laki dalam konteks penelitian ini lebih terkait dengan aspek-aspek tersebut. Meskipun jumlah responden perempuan lebih sedikit, mereka tetap memiliki peran penting dalam mendukung perilaku kerja inovatif, pelatihan dan pengembangan, serta praktik berbagi pengetahuan, tergantung pada bidang pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing.

Tabel 1. Deskripsi Sampel (n = 278)

Kategori	Deskripsi	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	175	63%
	Perempuan	103	37%
Usia	26–35 tahun	139	50%
	36–45 tahun	69	25%
	46–55 tahun	35	12,5%
	>55 tahun	35	12,5%
Pendidikan	S3 (Doktor)	70	25%
	S2 (Magister)	104	37,5%
	S1 (Sarjana)	70	25%
	SMA	34	12,5%
Pengalaman Kerja	1–5 tahun	70	25%
	6–10 tahun	104	37,5%
	10–15 tahun	70	25%
	>16 tahun	34	12,5%
Waktu Terakhir Mengikuti Pelatihan	1–6 bulan terakhir	70	25%
	>6 bulan yang lalu	208	75%
Jenis Pelatihan	Karier	35	12,5%
	Teknis	35	12,5%
	Penyegaran (Refreshment)	104	37,5%
	Sertifikasi	104	37,5%

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Product Moment*. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r-hitung* lebih besar dari *r-tabel* dan nilai signifikansinya kurang dari α (0,05). Nilai *r-tabel* ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df) = N – 2, sehingga dengan jumlah sampel 278, diperoleh df = 276 dan *r-tabel* sebesar

0,0989. Sementara itu, instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap seluruh instrumen penelitian menunjukkan bahwa semua item yang digunakan dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen – Training & Development

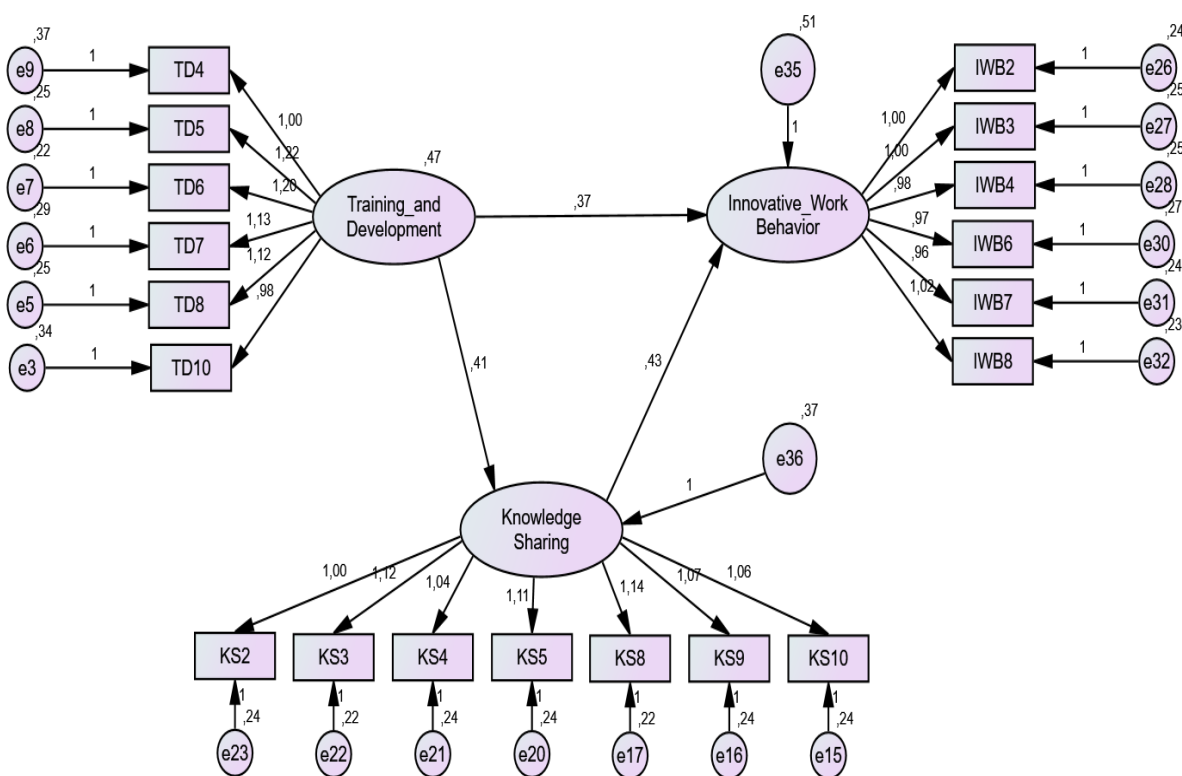
Indikator	Pernyataan	r-hitung	Signifikansi (Sig.)	Cronbach's Alpha
TD1	Saya berpikir bahwa instruktur menyampaikan materi sesuai dengan bidangnya	0.818	0.000	0.938
TD2	Saya menilai bahwa instruktur berasal dari praktisi yang berpengalaman di bidangnya	0.814	0.000	
TD3	Saya memiliki semangat tinggi untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan	0.831	0.000	
TD4	Saya mengikuti pelatihan dan pengembangan atas keinginan sendiri	0.826	0.000	
TD5	Saya menilai materi pelatihan dan pengembangan relevan dengan kondisi saat ini	0.834	0.000	
TD6	Saya menilai materi pelatihan relevan dengan permasalahan kerja sehari-hari	0.822	0.000	
TD7	Saya menganggap metode pembelajaran bersifat praktis, konkret, dan sesuai dengan realitas pekerjaan	0.816	0.000	
TD8	Saya menghargai metode pelatihan dalam bentuk studi kasus	0.809	0.000	
TD9	Saya memahami tujuan jangka pendek dari program pelatihan dan pengembangan yang saya ikuti	0.801	0.000	
TD10	Saya memahami tujuan jangka panjang dari pelatihan dan pengembangan yang saya ikuti	0.813	0.000	
TD11	Saya menilai pelatihan dan pengembangan yang saya ikuti memiliki kriteria yang jelas	0.205	0.000	
TD12	Saya menilai pelatihan dan pengembangan yang saya ikuti memiliki ukuran keberhasilan yang jelas	0.834	0.000	
KS1	Saya berpikir bahwa berbagi pengetahuan di antara karyawan adalah hal yang wajar	0.822	0.000	0.965

KS2	Saya sering berbagi pengetahuan dengan rekan kerja di departemen yang sama	0.818	0.000	
KS3	Saya sering berbagi pengetahuan dengan rekan kerja di departemen lain	0.844	0.000	
KS4	Saya sering berbagi keterampilan dengan rekan kerja di departemen yang sama	0.826	0.000	
KS5	Saya sering membagikan keterampilan saya kepada rekan kerja di departemen lain	0.849	0.000	
KS6	Ketika saya mempelajari hal baru, saya akan memberitahunya kepada rekan kerja di departemen yang sama	0.878	0.000	
KS7	Ketika saya mempelajari hal baru, saya akan memberitahunya kepada rekan kerja di departemen lain	0.889	0.000	
KS8	Rekan kerja bersedia berbagi pengetahuan dengan saya	0.877	0.000	
KS9	Saya bersedia berbagi pengetahuan dengan rekan kerja	0.858	0.000	
KS10	Rekan kerja di departemen yang sama berbagi keterampilan yang mereka miliki	0.846	0.000	
KS11	Rekan kerja di departemen lain berbagi keterampilan yang mereka miliki	0.830	0.000	
KS12	Ketika rekan kerja mempelajari sesuatu yang baru, mereka memberi tahu saya	0.855	0.000	
IWB1	Saya memperhatikan permasalahan yang bukan bagian dari pekerjaan harian saya	0.837	0.000	0.896
IWB2	Saya senang mencari hal-hal yang dapat ditingkatkan	0.862	0.000	
IWB3	Saya menikmati mencari metode kerja, teknik, atau alat baru	0.865	0.000	
IWB4	Saya sering menghasilkan ide kreatif dalam menemukan solusi atas permasalahan kerja	0.852	0.000	
IWB5	Saya menemukan pendekatan baru dalam menyelesaikan tugas	0.853	0.000	
IWB6	Saya membangkitkan semangat anggota kunci organisasi terhadap ide-ide inovatif	0.858	0.000	
IWB7	Saya berusaha mendukung ide-ide inovatif	0.850	0.000	
IWB8	Saya secara sistematis menerapkan ide-ide inovatif dalam praktik kerja	0.847	0.000	
IWB9	Saya berkontribusi terhadap penerapan ide-ide baru dalam praktik kerja	0.098	0.103	

IWB10	Saya berusaha mengembangkan hal-hal baru dalam praktik kerja saya	0.168	0.005
-------	---	-------	-------

Goodness of Fit

Kelayakan model penelitian dievaluasi dengan menilai output *loading factor* berdasarkan kriteria *Goodness of Fit* (GoF). Model struktural yang telah dimodifikasi menunjukkan bahwa seluruh parameter dan indikator pengukuran memenuhi standar kelayakan model sesuai dengan kriteria *Goodness of Fit*. Dengan demikian, model yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan layak dan sesuai untuk dianalisis lebih lanjut. Berikut ditampilkan model hasil modifikasi yang telah memenuhi kriteria tersebut.



Gambar 2. Hasil Modifikasi Model

Tabel ringkasan kesesuaian memperlihatkan bahwa semua kriteria mencapai kesesuaian yang baik. Berikut adalah hasilnya: CMIN/DF = 1.098; IFI = 0.997; TLI/NNFI = 0.996; CFI = 0.997; NFI = 0.963; RFI = 0.957; GFI = 0.943; AGFI = 0.927; and RMSEA = 0.019.

Tabel 3. Goodness of Fit (GoF) Summary

Goodness of fit	Match Level	Model Fit Summary Results	Note
Chi-Square (P-value)	$P > 0.05$	0,196	Good fit
RMSEA	≤ 0.080	0,019	Good fit
NFI	≥ 0.900	0,963	Good fit
NNFI/TLI	≥ 0.900	0,996	Good fit
CMIN/DF	≤ 2.000	1,098	Good fit
CFI	≥ 0.900	0,997	Good fit
IFI	≥ 0.900	0,997	Good fit
RFI	≥ 0.900	0,957	Good fit
SRMR	≤ 0.05	0,028	Good fit
GFI	≥ 0.900	0.943	Good fit
AGFI	≥ 0.900	0.927	Good fit

Reliabilitas Konstruk dan Varians Terekstraksi

Sebuah konstruk dalam model SEM dinyatakan valid dan reliabel apabila nilai *Construct Reliability* (CR) lebih dari 0,7 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih dari 0,5. Berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini, seluruh indikator dan variabel yang digunakan memenuhi kedua kriteria tersebut. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam model dinyatakan **valid dan reliabel**, serta dapat digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel secara akurat dalam model struktural.

Tabel 4. Konstruk Reliabilitas dan Varians yang Diekstraksi

No	Variabel	Indikator	Measurement			Construct Reliability	Variance Extracted
			Standard Loading Factor	Standar Loading ²	Error (1-Standard Loading ²)		
1	Training & Development	TD4	0,750	1,000	0,034	0,993	0,962
		TD5	0,860	0,740	0,027		
		TD6	0,870	0,757	0,025		
		TD7	0,820	0,672	0,030		
		TD8	0,840	0,706	0,026		
		TD10	0,760	0,578	0,032		
		Σ	4,900	4,452	0,174		
		Σ^2	24,010				
2	Knowledge Sharing	KS2	0,081	0,007	0,023	0,994	0,963
		KS3	0,850	0,723	0,022		
		KS4	0,820	0,672	0,023		
		KS5	0,840	0,706	0,024		
		KS8	0,850	0,723	0,022		
		KS9	0,830	0,689	0,024		
		KS10	0,830	0,689	0,023		
		Σ	5,101	4,207	0,161		

		$\Sigma 2$	26,020			
		IWB2	0,870	1,000	0,025	
		IWB3	0,860	0,740	0,025	
		IWB4	0,860	0,740	0,025	
3	Innovative Work Behavior	IWB6	0,850	0,723	0,027	
		IWB7	0,860	0,740	0,024	0,994
		IWB8	0,880	0,774	0,024	0,969
		Σ	5,180	4,716	0,150	
		$\Sigma 2$	26,832			

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada model struktural dilakukan dengan uji signifikansi nilai-p. Hipotesis diterima jika nilai-p < 0,05 dan nilai-t \geq 1,96.

Tabel 5. Hypothesis Testing Results

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Note
Knowledge Sharing <--- Training and Development	,408	,065	6,303	0,000	Accepted
Innovative Work Behaviour <--- Training and Development	,373	,080	4,672	0,000	Accepted
Innovative Work Behaviour <--- Knowledge Sharing	,433	,081	5,360	0,000	Accepted
Note: If p-value < 0,05, then accepted and if t \geq 1,96 is significant (+/-)					

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Hipotesis 1)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan (*training and development*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *p-value* dari pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap perilaku kerja inovatif adalah < 0,001, dengan nilai *t* sebesar 4,672 dan koefisien jalur positif. Karena nilai *p* < 0,05, *t* > 1,96, dan koefisien bernilai positif, maka hipotesis dinyatakan **diterima**, yang berarti bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan secara signifikan mendorong perilaku kerja inovatif di berbagai konteks organisasi. Zreen et al. (2020), dalam penelitiannya pada sektor pendidikan tinggi, menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan memainkan peran penting dalam

meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Program pelatihan yang berfokus pada inovasi membantu karyawan mengembangkan keterampilan kreatif yang diperlukan untuk menciptakan dan mengimplementasikan ide-ide baru di tempat kerja.

Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Akour et al. (2020) menunjukkan bahwa orientasi terhadap inovasi dan pelatihan yang dirancang untuk mendukung pengembangan inovasi memiliki dampak positif terhadap perilaku inovatif karyawan, yang selanjutnya berkontribusi terhadap pengembangan layanan baru dalam organisasi. Temuan-temuan tersebut mendukung hasil penelitian ini, yang menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang inovatif di lingkungan kerja.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Berbagi Pengetahuan (Hipotesis 2)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan (*training and development*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *p-value* dari pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap berbagi pengetahuan adalah $< 0,001$, nilai *t* sebesar 6,303, serta koefisien jalur bernilai positif. Karena nilai $p < 0,05$, $t > 1,96$, dan koefisien jalur positif, maka hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap perilaku berbagi pengetahuan.

Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap praktik berbagi pengetahuan telah banyak dibahas dalam berbagai kajian terdahulu. Othman dan Durmaz (2022) menyatakan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik mampu mendorong terciptanya lingkungan kerja yang mendukung praktik berbagi pengetahuan. Lingkungan semacam ini penting untuk mendorong inovasi dalam organisasi. Berbagi pengetahuan memungkinkan penyebaran informasi dan pengalaman antar karyawan secara lebih cepat dan efektif, sehingga meningkatkan kapasitas kolektif organisasi dalam menciptakan inovasi.

Temuan dalam penelitian ini memperkuat hasil dari literatur sebelumnya, dengan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang efektif tidak hanya membekali individu dengan keterampilan baru, tetapi juga mendorong mereka untuk berbagi pengetahuan yang dimiliki kepada rekan kerja lainnya. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan berperan sebagai fondasi penting dalam membangun budaya kerja yang kolaboratif dan berbasis pengetahuan.

Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Hipotesis 3)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *p-value* dari pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif adalah $< 0,001$, nilai *t* sebesar 5,360, serta koefisien jalur bersifat positif. Karena nilai $p < 0,05$, $t > 1,96$, dan koefisien jalur positif, maka hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Berbagi pengetahuan memainkan peran penting dalam memfasilitasi munculnya perilaku kerja inovatif di berbagai organisasi. Penelitian oleh Nguyen et al. (2020) menunjukkan bahwa praktik berbagi pengetahuan, baik dalam bentuk pemberian (*knowledge donation*) maupun pengumpulan pengetahuan (*knowledge collection*), memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Mereka menemukan bahwa pengumpulan pengetahuan memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan pemberian pengetahuan, yang menandakan pentingnya mengakses pengetahuan dari rekan kerja sebagai pendorong utama inovasi di tempat kerja.

Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini, yang memperlihatkan bahwa budaya berbagi pengetahuan berkontribusi positif terhadap terciptanya perilaku kerja yang inovatif. Ketika karyawan aktif dalam bertukar informasi dan pengalaman, mereka memiliki lebih banyak sumber ide serta pendekatan baru dalam menyelesaikan permasalahan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan terbuka terhadap berbagi pengetahuan guna meningkatkan kapasitas inovatif di dalam organisasi.

Berbagi Pengetahuan sebagai Mediator dalam Pengaruh Tidak Langsung Pelatihan & Pengembangan terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Hipotesis 4)

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.408	Sobel test: 4.06978747	0.04340866	0.00004706
b	0.433	Aroian test: 4.0401783	0.04372678	0.00005341
s _a	0.065	Goodman test: 4.10005731	0.04308818	0.0000413
s _b	0.081	Reset all	Calculate	

Gambar 3. Sobel Test Calculation

Hipotesis keempat dalam penelitian ini menyatakan bahwa berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) mampu memediasi secara tidak langsung pengaruh pelatihan dan pengembangan (*training and development*) terhadap perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*). Berdasarkan hasil uji Sobel, diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000 dan nilai *t* sebesar 4,069. Karena nilai $p < 0,05$ dan $t > 1,96$, maka dapat disimpulkan bahwa berbagi pengetahuan secara signifikan memediasi pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap perilaku kerja inovatif. Sifat mediasi yang terjadi dalam hubungan ini adalah **mediasi parsial**, karena pelatihan dan pengembangan terbukti tidak hanya memengaruhi perilaku kerja inovatif melalui berbagi pengetahuan, tetapi juga memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif tanpa melalui variabel mediasi. Dengan demikian, berbagi pengetahuan memperkuat hubungan tersebut namun bukan satu-satunya jalur pengaruh yang signifikan.

Berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) juga berperan sebagai mediator yang signifikan dalam pengaruh tidak langsung pelatihan dan pengembangan (*training and development*) terhadap perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*). Nugroho (2023) menemukan bahwa *knowledge sharing* memiliki peran mediasi penting dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendorong praktik berbagi pengetahuan dapat memperkuat dampak positif program pelatihan terhadap perilaku inovatif. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* mampu memediasi secara signifikan pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap perilaku kerja inovatif, serta menekankan pentingnya membangun budaya berbagi pengetahuan untuk mencapai hasil inovasi yang lebih optimal.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan (*training and development* / T&D) memiliki peran penting dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior* / IWB) pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa T&D memberikan pengaruh positif dan signifikan tidak hanya terhadap IWB secara langsung, tetapi juga terhadap praktik berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), yang pada akhirnya turut memperkuat perilaku inovatif di tempat kerja. Berbagi pengetahuan terbukti menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara T&D dan

IWB, meskipun sifat mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial, yang berarti T&D tetap dapat memengaruhi IWB secara langsung tanpa harus melalui variabel lain. Secara keseluruhan, temuan ini menekankan pentingnya investasi dalam program T&D yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan kepercayaan diri serta kemampuan kolaboratif antar karyawan.

REFERENSI

- Abun, F. D., & Macaspac, L. G. (2023). Promoting Work Behavior Through Knowledge Sharing and Innovation.
- Afrinanda, C., Nurdasila, & Halimatussakdiah. (2022). Training & Development's Impact on Employee Innovative Work Behavior in PT Telkom Banda Aceh.
- Akour, I. A., Bourini, I., & Abukhait, R. (2020). Investigating the Impact of Technology and Training on Service Innovation.
- Asurakkody, T. A., & Kim, S. H. (2020). Effects of Knowledge Sharing Behavior on Innovative Work Behavior among Nursing Students: Mediating Role of Self-leadership.
- García, P., Hernández, M., & García, M. (2021). Impact of Professional Development Programs on Self-Efficacy and Job Performance.
- Hassan, R., & Ali, M. I. (2021). Impact of Managerial Coaching on Innovative Work Behaviors through Affective Supervisory Commitment: Moderating Role of Self-efficacy.
- Islam, T., Zahra, I., & Rehman, S. (2022). How Training & Development Encourages Knowledge Sharing and Innovation.
- Islam, T., Zahra, I., Rehman, S., & Jamil, S. (2022). How Knowledge Sharing Encourages Innovative Work Behavior through Occupational Self-Efficacy? The Moderating Role of Entrepreneurial Leadership.
- Martínez, M., Gil, F., & García, M. (2021). Proactive Problem-Solving and Innovation: The Role of Self-Efficacy.
- Nguyen, T., Tran, N., Doan, X., & Nguyen, H. (2020). The Impact of Knowledge Sharing on Innovative Work Behavior in Vietnam.

- Nugroho, R. (2023). Knowledge Sharing as a Driver for the Rise of Innovative Work Behavior.
- Othman, M. A., & Durmaz, O. (2022). Exploring the Effect of Organizational Culture on Knowledge Sharing Behavior.
- Park, J., Lee, K., & Lee, J. (2021). The Role of Training and Development in Enhancing Innovative Work Behavior.
- Putri, D. A., & Etikariena, A. (2022). The Relationship between Knowledge Sharing Behavior and Innovative Work Behavior through Innovation Self-Efficacy as Mediator.
- Rahman, M., Islam, M., & Khalil, M. (2020). Role of Training and Development in Enhancing Self-Efficacy and Innovative Capabilities.
- Suh, H., Lee, J., & Kim, S. (2021). Training and Development's Role in Enhancing Knowledge Sharing.
- Tan, A. B. C., van Dun, D. H., & Wilderom, C. (2023). Innovation Training and Leadership Impact on Self-Efficacy and Role Identity.
- Zreen, A., Farrukh, M., & Kanwal, N. (2020).