

## ***Hubungan Person Organization Fit yang dimediasi oleh Knowledge Sharing Behavior dan Intrinsic Motivation terhadap Innovative Work Behavior***

**Citra Arum Purdiarini**

Universitas Trisakti, Indonesia

[122012101085@std.trisakti.ac.id](mailto:122012101085@std.trisakti.ac.id)

**Justine Tanuwijaya\***

Universitas Trisakti, Indonesia

[justine@trisakti.ac.id](mailto:justine@trisakti.ac.id)

\* Koresponden author

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan Person Organization Fit yang dimediasi oleh Knowledge Sharing Behavior dan Intrinsic Motivation terhadap Innovative Work Behavior. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada 68 responden yang merupakan karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta. Metode analisis data yang akan dilakukan terdiri dari uji statistik deskriptif, uji outer model yang terdiri dari (convergent validity, discriminant validity, composite reliability). Serta pengujian hipotesis menggunakan analisis full model Struktural Equation Modeling (SEM) dengan smartPLS. Dalam full model Struktural Equation Modeling selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten yang dievaluasi dengan uji-t serta signifikansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari person organization fit (kesesuaian organisasi dan individu) terhadap innovative work behavior (perilaku kerja inovatif) melalui intrinsic motivation (motivasi intrinsik). Di sisi lain ditemukan pengaruh signifikan dari person organization fit (kesesuaian organisasi dan individu) terhadap innovative work behavior (perilaku kerja inovatif) melalui knowledge sharing behavior (perilaku berbagi pengetahuan).

### **Kata Kunci**

*Intrinsic Motivation, Innovative Work Behavior, Person Organization Fit.*

## **I. PENDAHULUAN**

Organisasi dituntut untuk menyadari bahwa membuat proses, produk, dan prosedur yang baru merupakan hal yang sangat penting untuk pertumbuhan dan produktivitas organisasi di segala sektor dan salah satu fokus utama dalam mendukung inovasi di organisasiperusahaan adalah pada innovative work behavior (perilaku kerja inovatif). Innovative work behavior innovative work behavior merupakan sebuah perilaku komprehensif yang terkait ide generasi, dukungan ide dalam organisasi dan juga memberikan implementasi ide-ide (Santoso & Heng, 2019).

Indonesia sudah melakukan reformasi birokrasi dalam ASN sebagai jawaban dari masalah-masalah yang terjadi di masa lalu. Dalam hal ini menjadikan para aparatur

PNS dapat memiliki kualitas yang baik dalam menjalankan fungsi, tugas, dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku. Perubahan tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik dari lingkungan eksternal dan program percepatan reformasi birokrasi mendorong tumbuhnya program inovasi pelayanan publik. Target yang hendak dicapai dari program ini adalah cita-cita pemerintahan berkelas dunia (World Class Government) pada tahun 2025 (Widiasari, 2019).

Pegawai Negeri Sipil sebagai pelayan publik dituntut untuk kreatif dan inovatif dalam menciptakan inovasi, namun terdapat beberapa faktor internal maupun eksternal yang membatasinya, dan dapat menghambat tumbuhnya inovasi di pemerintahan (Amalia & Wulansari, 2017). Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Provinsi DKI Jakarta sebagai bagian dari unit kerja Pemerintah Provinsi DKI Jakarta telah memiliki tugas dan fungsi yang diatur undang-undang, yaitu memiliki tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan Person Organization Fit yang dimediasi oleh Knowledge Sharing Behavior dan Intrinsic Motivation terhadap Innovative Work Behavior studi kasus pada Dinas Dukcapil Provinsi DKI Jakarta.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **1. Transformational Leadership**

Organisasi saat ini membutuhkan pemimpin yang cukup berani untuk merangkul perubahan dan memotivasi karyawan mereka untuk melakukan hal yang sama. Salah satu ciri pemimpin yang efektif adalah memiliki kemampuan untuk menggunakan strategi inovatif untuk mencapai tujuan. Para pemimpin yang efektif ini tidak segan untuk mengambil risiko yang telah diperhitungkan untuk mewujudkan visi mereka. Mereka umumnya toleran terhadap kesalahan bawahan dan mendorong mereka untuk menjadikan kesalahan tersebut sebagai pembelajaran (Pradhan & Jena, 2019). Transformational leadership berhubungan langsung dengan keterikatan afektif karyawan terhadap pekerjaan dan persepsi terhadap visi, misi, dan nilai-nilai organisasi (Pradana & Andriyani, 2021).

### **2. Person Organization Fit**

Setiap organisasi pasti ingin membuat karyawan mereka menjadi lebih baik. Oleh karena itu, organisasi selalu berusaha untuk menciptakan kompatibilitas yang tinggi antara karyawan dan organisasi sehingga tidak mengeluarkan biaya yang besar untuk mencari kandidat pengganti dalam organisasi. Menyesuaikan karyawan dengan lingkungan organisasi sehingga mereka menjadi rekanan yang klop adalah kunci keberhasilan organisasi (Lam et al., 2018).

Berdasarkan Afsar dan Badir (2016), person organization fit sangat penting untuk menjaga fleksibilitas, inspirasi, dan komitmen karena hubungan antara pekerja dan nilai organisasi. Person organization fit yang kuat secara positif mempengaruhi hasil kerja yang kemungkinan akan meningkatkan innovative work behavior karyawan. Karena karyawan akan merasa memiliki nilai yang sama dengan organisasi, mendorong mereka untuk berkomitmen dan menunjukkan kinerja yang baik dengan mencari cara-cara inovatif untuk mencapai tujuan organisasi (Pudjiarti & Hutomo, 2020).

### **3. Innovative Work Behavior**

Innovative work behavior merupakan sebuah perilaku komprehensif yang terkait ide generasi, dukungan ide dalam organisasi dan juga memberikan implementasi ide-ide (Riswan et al., 2021). Organisasi sangat bergantung pada karyawan untuk terus

berinovasi sehingga mereka dapat mencapai kekuatan kompetitif untuk merespon perubahan pasar yang cepat. Dengan meningkatnya tekanan untuk mengembangkan produk dan layanan dengan cepat dan efisien, organisasi terus berusaha untuk mendorong inovasi kerja karyawan menjadi lebih baik dan meningkatkan kinerja jangka Panjang mereka (Van Burg et al., 2014). Innovative work behavior mengacu pada serangkaian perilaku tentang pengenalan ide-ide baru yang penting dan berguna untuk dikembangkan dan dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan juga kinerja organisasi (De Jong & Den Hartog, 2007).

#### 4. Knowledge Sharing Behavior

Knowledge sharing behavior didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk berbagi informasi dengan rekan kerja (Lin, 2007; Raharso & Tjahjawati, 2014); merupakan dorongan bagi penerima ilmu untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru (IWB) (Mura et al., 2013). Proses berbagi pengetahuan mengacu pada bagaimana karyawan organisasi berbagi pengalaman bekerja, keahlian, pengetahuan, dan informasi secara kontekstual dengan rekan kerja lainnya (Lin, 2007). Proses ini sangat penting dalam mentransfer pengetahuan individu ke organisasi. Definisi berbagi pengetahuan ini menyiratkan bahwa setiap proses berbagi pengetahuan terdiri dari “membawa” (yaitu, menyumbangkan) pengetahuan dan “mendapatkan” (yaitu, mengumpulkan) pengetahuan.

Berbagi pengetahuan dapat dicapai melalui manusia dan teknologi setelah proses pengetahuan yang teridentifikasi, dan pengetahuan yang ditangkap untuk disebarluaskan ke seluruh organisasi. Zhou dan Li (2012) menyoroti hal tersebut dengan menyatakan bahwa manajemen pengetahuan adalah praktik yang paling penting. Koh dan Kim (2004) menekankan bahwa agar sebuah organisasi berhasil dalam manajemen pengetahuan, sangat penting untuk memiliki lingkungan organisasi yang mendukung penciptaan pengetahuan, distribusi pengetahuan, dan berbagi pengetahuan untuk mencapai keunggulan kompetitif.

#### 5. Intrinsic motivation

Intrinsic motivation adalah jenis motivasi yang sepenuhnya ditentukan oleh diri sendiri, atau dimotivasi oleh tugas, minat dan kesenangan. Individu termotivasi secara intrinsik ketika mereka memperoleh manfaat langsung dari aktivitas itu sendiri (Ryan & Deci, 2000). Karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung menunjukkan ketekunan (Vallerand & Blssonnette, 1992), dan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dan komitmen afektif (Kuvaas et al., 2017). Motivasi intrinsik secara khusus dianggap penting untuk kreativitas (Amabile, 1996), karena kondusif untuk ketekunan, pengaruh positif, dan kebaruan (Horton, 2008; Oldham & Cummings, 1996; J. Zhou, 1998). Ada juga beberapa dukungan empiris untuk hubungan positif antara motivasi intrinsik karyawan dan perilaku inovatif mereka (Yuan & Woodman, 2010), dan motivasi intrinsik lebih kuat mempengaruhi kualitas kinerja daripada motivasi eksternal (Cerasoli et al., 2014).

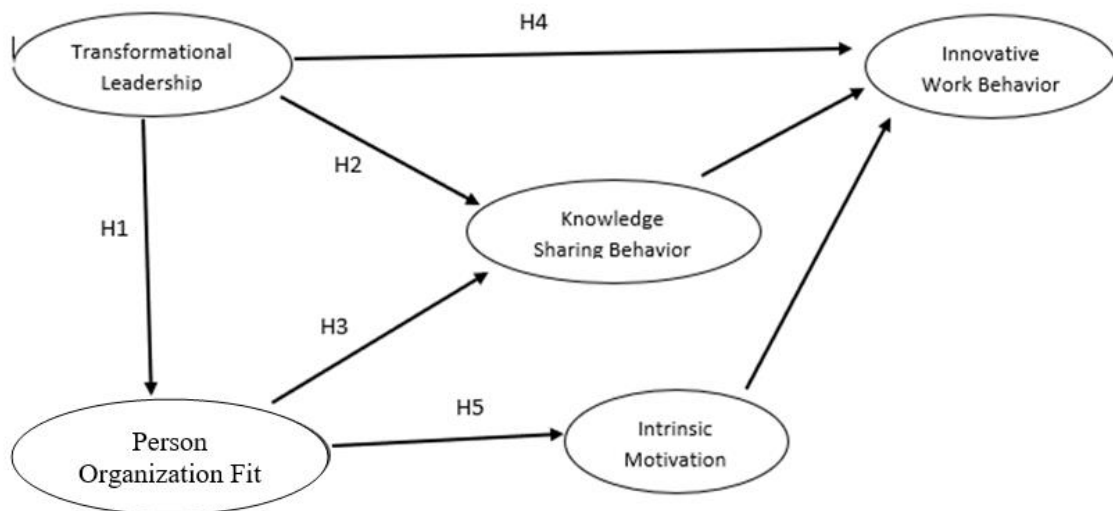
Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka terdapat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini antara lain:

- H1:** Transformational leadership secara signifikan mempengaruhi person organization fit.
- H2:** Transformational leadership secara signifikan mempengaruhi knowledge sharing behavior.
- H3:** Transformational leadership secara signifikan mempengaruhi innovative work

behavior.

**H4:** Person organization fit secara signifikan mempengaruhi innovative work behavior yang dimediasi oleh knowledge sharing behavior.

**H5:** Person organization fit secara signifikan mempengaruhi innovative work behavior yang dimediasi oleh intrinsic motivation.



**Gambar 1. Kerangka Kerja Konseptual**

**III. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun unit analisis yang pada penelitian ini adalah individu, dimana penelitian ini akan melibatkan para pekerja di suatu Instansi menggunakan horizon waktu cross sectional dimana peneliti mengumpulkan beberapa subjek dalam satu tahap pada waktu tertentu yakni menggunakan metode kuantitatif berupa survei kepada para pegawai PNS di Dinas Dukcapil DKI Jakarta. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data ini bertujuan untuk membantu menyelesaikan masalah dalam penelitian. Pengumpulan data dapat diperoleh dari survei melalui penyebaran kuesioner yang berbentuk skala 1-5. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan responden sebanyak 68 PNS di Dinas Dukcapil DKI Jakarta untuk diteliti. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu survei yang berbentuk kuisiuner secara konvenien menggunakan google forms. Skala pengukuran kuesioner dengan skala 1-5. Skala nilai 1 merupakan nilai terendah “Sangat tidak setuju” sedangkan nilai 5 merupakan nilai tertinggi “Sangat setuju”. Metode analisis data yang akan dilakukan terdiri dari uji statistik deskriptif, uji outer model yang terdiri dari (convergent validity, discriminant validity, composite reability). Serta pengujian hipotesis menggunakan analisis full model Struktural Equation Modeling (SEM) dengan smartPLS. Dalam full model Struktural Equation Modeling selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten yang dievaluasi dengan uji-t serta signifikansi.

**HASIL PENELITIAN**

Responden dalam penelitian ini berasal dari 68 pegawai PNS Dinas Dukcapil di DKI Jakarta. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

**Tabel 1. Data Demografi**

Variabel	Pengukuran	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	51,8 %
	Perempuan	48,2 %
Usia	18 – 25 tahun	9,1%
	26 – 33 tahun	40,0%
	34 – 41 tahun	34,45%
	42 – 49 tahun	14,45%
	>50 tahun	-
Tingkat Pendidikan	SMA	-
	Diploma 3	9,1%
	Diploma 4/Strata 1	62,7%
	Strata 2	25,5%
	Strata 3	-
Status Pernikahan	Sudah menikah	68,2%
	Belum menikah	31,8%
Pengalaman Kerja	< 2 tahun	-
	2- 5 tahun	18,2%
	5 – 10 tahun	17,3%
	10 – 15 tahun	40,0%
	15 – 20 tahun	11,8%
	>20 tahun	10,0%
Jabatan Kerja	Operational Staff	58,2%
	Team leader / supervisor	23,6%
	Section head / manager	14,5%
	General manager / director	-

Model pengukuran penelitian ini menggunakan reliabilitas dan validitas. Nilai reliabilitas mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. Besaran nilai minimal ialah 0,7. Pada outer model kita kenal 2 jenis hubungan indikator pada konstruksinya, maka pengujian dilakukan sesuai dengan bentuk indikatornya yaitu indikator reflektif dan indikator formatif (Ghozali, 2016). Saat mengevaluasi model pengukuran, evaluasi validitas dan keandalan model, model pengukuran mengkaji hubungan antara komponen dan indikator. Pengukuran pertama adalah uji validitas konvergen untuk menguji model luar menggunakan nilai pemuatan dengan lebih dari 0,7. Tabel 1 adalah hasil pemuatan nilai.

**Tabel 2. Hasil dari Convergent Validity Test**

Variabel	Kode	Loadings	Keterangan
Instrik Motivation (X1)	X1.1	0,902	Valid
	X1.2	0,903	Valid
	X1.3	0,902	Valid
Knowledge Sharing Behavior	X2.1	0,794	Valid
	X2.2	0,799	Valid

(X2)	X2.3	0,784	Valid
	X2.4	0,826	Valid
	X2.5	0,746	Valid
	X2.6	0,767	Valid
Person Organization Fit (X3)	X3.1	0,783	Valid
	X3.2	0,764	Valid
	X3.3	0,872	Valid
	X3.4	0,792	Valid
	X3.5	0,832	Valid
	X3.6	0,792	Valid
Transformasional Leadership (X4)	X4.1	0,865	Valid
	X4.2	0,848	Valid
	X4.3	0,918	Valid
	X4.4	0,820	Valid
	X4.5	0,853	Valid
	X4.6	0,852	Valid
	X4.7	0,777	Valid
Innovative Work Behavior (Y)	Y1.1	0,840	Valid
	Y1.2	0,806	Valid
	Y1.3	0,781	Valid
	Y1.4	0,864	Valid
	Y1.5	0,712	Valid

Hasil uji validasi konvergensi pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai pemuatan untuk semua komponen lebih besar dari 0,70, sehingga validitas konvergen dapat diterima. Pengukuran kedua adalah uji validitas diskriminan menggunakan Rho A, alpha, CR, dan AVE Cronbach. Semua alfa Cronbach, Rho A, dan nilai keandalan komposit berada di atas ambang batas minimum 0,70 dan nilai AVE berada di atas ambang batas minimum 0,50. Hasil uji validitas diskriminan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa Rho A, alpha Cronbach, dan CR lebih besar dari 0,70 dan nilai AVE lebih besar dari 0,50, sehingga validitas diskriminan yang dapat diterima.

**Tabel 3. Hasil Discriminant Validity Test**

Construct	CR	Cronbach's Alpha	Rho A	AVE
Instrik Motivation	0.963	0.899	0.920	0.830
Innovative Work Behavior	0.900	0.860	0.860	0.644
Knowledge Sharing Behavior	0.907	0.877	0.879	0.618
Person Organization Fit	0.905	0.868	0.875	0.656
Transformasional Leadership	0.947	0.935	0.937	0.720

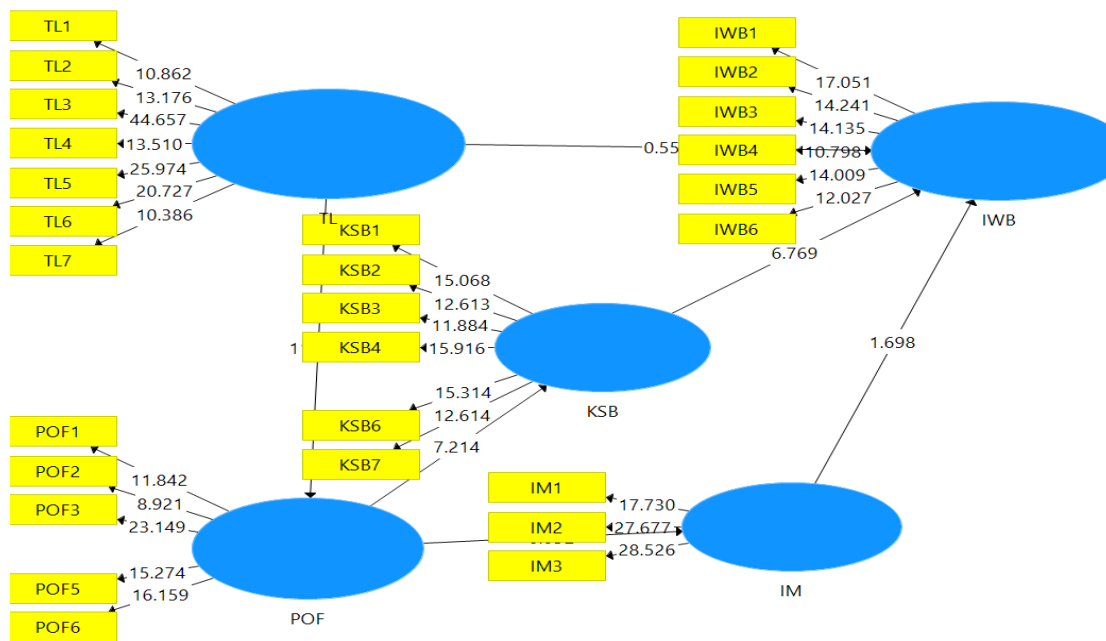
Pengukuran ketiga adalah validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker. Kriteria Fornell-Larcker dapat digunakan untuk membandingkan antara akar kuadrat dari nilai AVE dan nilai korelasi antara konstruksi lain. Validitas diskriminan dapat diterima jika akar kuadrat dari nilai AVE lebih besar dari nilai korelasi antara konstruksi lain yang ditunjukkan pada Tabel 4.

**Tabel 4. Discriminant validity (Fornell-Larcker criterion)**

Construct	IM	IWB	KSB	POF	TL
IM	0.911				
IWB	0.353	0.802			
KSB	0.356	0.766	0.786		
POF	0.498	0.634	0.534	0.810	
TL	0.386	0.419	0.522	0.718	0.848

Hasil uji validitas diskriminan menggunakan pembuatan Fornell-Larcker pada Tabel 3 menunjukkan bahwa IM nilai (0,911), nilai IWB (0,802), nilai KSB (0,786), nilai POF (0,810), dan nilai TL (0,848), lebih besar dari nilai korelasi antara konstruksi lain, oleh karena itu memenuhi persyaratan Kriteria Fornell-Larcker.

Setelah mengevaluasi validitas dan keandalan model, evaluasi model struktural dan pengujian hipotesis yang diwakili dalam Tabel 5 dan Gambar 2. Untuk memeriksa signifikansi, bootstrap dengan 500 resample dan tingkat signifikansi 0,05 dilakukan.



**Gambar 2. Measurement model assessment**

**Tabel 5. Hypothesis Testing**

Hyphotesis	T-Statistics	p-Value	Decision
TL → POF	11.439	0.000	Supported
TL → KSB	5.289	0.000	Supported
TL → IWB	3.705	0.000	Supported
POF → KSB → IWB	4.591	0.000	Supported
POF → IM → IWB	1.405	0.161	Not Supported

H1, H2 dan H3 memprediksi bahwa transformational leadership (kepemimpinan transforamsional) berkorelasi positif pada person organization fit (kesesuaian organisasi dan individu), knowledge sharing behavior (perilaku berbagi pengetahuan) dan

innovative work behavior (perilaku kerja inovatif). Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5, hasil pengujian efek langsung, model membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi secara signifikan terhadap “kesesuaian organisasi dan individu” (POF), “perilaku berbagi pengetahuan” (KSB) dan “perilaku kerja inovatif” (IWB) dengan p value = 0,000, oleh karena itu H1, H2 dan H3 didukung. Hipotesis keempat adalah tentang pengaruh antara dukungan “kesesuaian organisasi dan individu” (POF) terhadap “perilaku kerja inovatif” (IWB) yang dimediasi oleh “perilaku berbagi pengetahuan” (KSB). H4 didukung karena nilai p value adalah 0,000. Ini berarti bahwa dukungan POF memiliki efek langsung positif yang signifikan terhadap IWB yang dimediasi KSB. Hipotesis kelima adalah tentang pengaruh antara “kesesuaian organisasi dan individu” (POF) terhadap “perilaku kerja inovatif” (IWB) yang dimediasi “motivasi intrinsik” (IM) H5 tidak didukung karena nilai p adalah 0,161, yang berada di atas 0,05. Artinya, tidak ada hubungan pada hipotesis 5, yakni adanya mediasi IM tidak mendukung pengaruh POF terhadap IWB.

#### IV. KESIMPULAN

Hasil keseluruhan menunjukkan bahwa dukungan pemimpin yang transformasional (TL) dapat meningkatkan “kesesuaian organisasi dan individu” (POF), perilaku berbagi pengetahuan” (KSB), dan “perilaku kerja inovatif” (IWB) Ini menyiratkan bahwa peran serta pemimpin transformasional yakni pemimpin yang memiliki kemampuan untuk membawa perubahan yang signifikan baik dalam pengikut dan organisasi sangat diperlukan dalam Organisasi karena mampu mendukung peningkatan POF, KSB maupun IWB. Selain itu, dalam suatu Organisasi untuk mencapai perilaku kerja inovatif dapat ditingkatkan melalui adanya peningkatan dalam perilaku berbagi pengetahuan antar sesama karyawan di suatu Organisasi. Sementara itu, untuk mencapai perilaku kerja inovatif, tidak diperlukan adanya intrinsic motivasi di dalam diri karyawan (studi kasus Dinas Dukcapil DKI Jakarta), karena setiap pegawai telah mengetahui apa yang menjadi tupoksi sehari-hari, dan motivasi khusus dalam diri mereka tidak berpengaruh secara signifikan untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif di lingkungan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79–88. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.11.011>
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity and innovation in organizations* (Vol. 5). Harvard Business School Boston.
- Amalia, S. R., & Wulansari, N. A. (2017). Pengaruh person organization fit terhadap perilaku kerja inovatif melalui pemberdayaan psikologis sebagai mediasi pada karyawan KSPPS di Semarang. *Management Analysis Journal*, 6(2), 223–232. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/18932>
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: a 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980. <https://psycnet.apa.org/buy/2014-03897-001>
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*.

<https://doi.org/10.1108/14601060710720546>

- Horton, S. (2008). History and persistence of an idea and an ideal. *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*, 17–32.
- Koh, J., & Kim, Y.-G. (2004). Knowledge sharing in virtual communities: an e-business perspective. *Expert Systems with Applications*, 26(2), 155–166. [https://doi.org/10.1016/S0957-4174\(03\)00116-7](https://doi.org/10.1016/S0957-4174(03)00116-7)
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61, 244–258. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Lam, W., Huo, Y., & Chen, Z. (2018). Who is fit to serve? Person–job/organization fit, emotional labor, and customer service performance. *Human Resource Management*, 57(2), 483–497. <https://doi.org/10.1002/hrm.21871>
- Lin, H. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/01437720710755272>
- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., & Spiller, N. (2013). Promoting professionals' innovative behaviour through knowledge sharing: the moderating role of social capital. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2013-0105>
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607–634. <https://doi.org/10.5465/256657>
- Pradana, A. W., & Andriyani, A. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan kepribadian proaktif sebagai pemoderasi dan komitmen afektif sebagai pemediasi (studi pada karyawan KSP Bhina Raharja di Kabupaten Pematang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(2). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/30965>
- Pradhan, S., & Jena, L. K. (2019). Does meaningful work explains the relationship between transformational leadership and innovative work behaviour? *Vikalpa*, 44(1), 30–40. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0256090919832434>
- Pudjiarti, E. S., & Hutomo, P. T. P. (2020). Innovative work behaviour: An integrative investigation of person-job fit, person-organization fit, and person-group fit. *Verslas: Teorija Ir Praktika/Business: Theory and Practice*, 21(1), 39–47. <https://doi.org/10.3846/btp.2020.9487>
- Raharso, S., & Tjahjyawati, S. S. (2014). Penentu Perilaku Knowledge Sharing Para Karyawan Minimarket: Pendekatan Kualitatif. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 14(1). <https://doi.org/10.28932/jmm.v14i1.72>
- Riswan, A. A., Salsabila, C., Mulya, D. P. R., & Saputra, N. (2021). Innovative work behavior pada pegawai di DKI Jakarta: Pengaruh learning agility, work engagement, dan digital readiness. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*,

2(2), 151–165. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.833>

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Santoso, H., & Heng, C. (2019). Creating innovative work behaviour: The roles of self efficacy, leader competency, and friendly workplace. *International Journal of Economics and Business Research*, 18(3), 328–342. <https://core.ac.uk/download/pdf/267807572.pdf>
- Vallerand, R. J., & Blssonnette, R. (1992). Intrinsic, extrinsic, and amotivational styles as predictors of behavior: A prospective study. *Journal of Personality*, 60(3), 599–620. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00922.x>
- Van Burg, E., Berends, H., & Van Raaij, E. M. (2014). Framing and interorganizational knowledge transfer: A process study of collaborative innovation in the aircraft industry. *Journal of Management Studies*, 51(3), 349–378. <https://doi.org/10.1111/joms.12055>
- Widiasari, M. (2019). Peran work engagement dan budaya inovasi terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai negeri sipil. Universitas Gadjah Mada. <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/169201>
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.49388995>
- Zhou, J. (1998). Feedback valence, feedback style, task autonomy, and achievement orientation: Interactive effects on creative performance. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 261. <https://psycnet.apa.org/journals/apl/83/2/261.html?uid=1998-01190-010>
- Zhou, K. Z., & Li, C. B. (2012). How knowledge affects radical innovation: Knowledge base, market knowledge acquisition, and internal knowledge sharing. *Strategic Management Journal*, 33(9), 1090–1102. <https://doi.org/10.1002/smj.1959>